


3 1761 11972513 3

CA1
XC 36
-2012
S42

GOVT



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119725133>

CA1

XC36

-2012 (8)

S42



HOUSE OF COMMONS
CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

SKILLS DEVELOPMENT IN REMOTE RURAL COMMUNITIES IN AN ERA OF FISCAL RESTRAINT

Report of the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities

**Ed Komarnicki, M.P.
Chair**

JUNE 2012

41st PARLIAMENT, FIRST SESSION



Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Standing Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site
at the following address: <http://www.parl.gc.ca>

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES,
SKILLS AND SOCIAL DEVELOPMENT AND THE
STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

SKILLS DEVELOPMENT IN REMOTE RURAL COMMUNITIES IN AN ERA OF FISCAL RESTRAINT

VICE-CHAIR

PROF. CLYDE

THE CHAIR

Report of the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities

Ed Komarnicki, M.P.

Chair

JUNE 2012

41st PARLIAMENT, FIRST SESSION

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES, SKILLS AND SOCIAL DEVELOPMENT AND THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

CHAIR

Ed Komarnicki

VICE-CHAIRS

Rodger Cuzner

Chris Charlton

MEMBERS

Marjolaine Boutin-Sweet

Brad Butt

Ryan Cleary

Joe Daniel

François Lapointe

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Devinder Shory

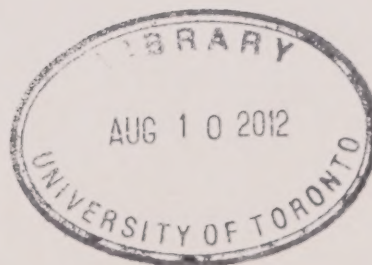
OTHER MEMBERS OF PARLIAMENT WHO PARTICIPATED

Jean Crowder

Carol Hughes

Claude Patry

Manon Perreault



CLERK OF THE COMMITTEE

Evelyn Lukyniuk

LIBRARY OF PARLIAMENT

Parliamentary Information and Research Service

Chantal Collin, Analyst

Sandra Gruescu, Analyst

André Léonard, Analyst



THE STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES, SKILLS AND SOCIAL DEVELOPMENT AND THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

has the honour to present its

SIXTH REPORT

Pursuant to its mandate under Standing Order 108(2) the Committee has studied skills development in remote rural communities in an era of fiscal restraint and has agreed to report the following:

TABLE OF CONTENTS

SKILLS DEVELOPMENT IN REMOTE RURAL COMMUNITIES IN AN ERA OF FISCAL RESTRAINT	1
INTRODUCTION	1
A. Study	1
B. Considerations	1
1. Definition of Remote Rural Communities.....	1
2. Jurisdictions.....	2
3. Description of Report.....	2
SECTION 1: CANADA'S NORTHERN REMOTE COMMUNITIES — THE GROWING NATURAL RESOURCES SECTOR AND THE NEED FOR A SKILLED WORKFORCE	2
SECTION 2: CHALLENGES TO SKILLS DEVELOPMENT IN NORTHERN REMOTE COMMUNITIES.....	5
SECTION 3: RESPONDING TO LABOUR AND SKILLS DEVELOPMENT CHALLENGES IN CANADA'S NORTHERN REMOTE COMMUNITIES.....	7
A. Priority Policy Areas	7
1. Reinforcing the Connection between Skills Development and Labour Market Demand.....	7
2. Increase Skills Development and Training	10
Youth.....	11
Employees	12
The unemployed	13
Persons with disabilities	13
Older workers.....	13
3. Improving Educational and Employment Outcomes of Aboriginal Peoples Living in Northern Remote Communities	14
Aboriginal education.....	14
Employment and Skills Development Initiatives and Programs	17
4. Improving Infrastructure in Northern Remote Communities.....	20
5. The Regulatory Process.....	23
B. Best Practices to Build Skills and Knowledge: Public-Private Partnerships and Private Sector Initiatives	24
CONCLUSION	28

LIST OF RECOMMENDATIONS	31
APPENDIX A: PROGRAMS FROM VARIOUS FEDERAL DEPARTMENTS — HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA.....	35
APPENDIX B: LIST OF WITNESSES	43
APPENDIX C: LIST OF BRIEFS	47
REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE	49
SUPPLEMENTARY OPINION OF THE NEW DEMOCRATIC PARTY OF CANADA ...	51

SKILLS DEVELOPMENT IN REMOTE RURAL COMMUNITIES IN AN ERA OF FISCAL RESTRAINT

INTRODUCTION

A. Study

On November 22, 2011, the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (hereafter, the Committee) agreed to study skills development in remote rural communities.

The Committee's study of skills development in remote rural communities was inspired by a report of the Canadian Chamber of Commerce entitled *The Business Case for Investing in Canada's Remote Communities* published on September 19, 2011.¹ The Canadian Chamber of Commerce makes the point that the development and economic success of major projects in the natural resources sector and other industries in remote rural communities depend not only on the accessibility to appropriate infrastructure but also on the availability of a skilled workforce.

During the 1st session of the 41st Parliament, the Committee held six meetings on this matter, hearing submissions from: representatives of federal departments that are directly involved in addressing these issues; businesses; sector councils; organizations delivering literacy, education and training programs; Aboriginal Peoples; municipalities; and from companies overseeing large projects in the natural resources sector located in remote rural regions of Canada.

Members of the Committee would like to convey their appreciation and thanks to those who provided evidence and the organizations that submitted briefs in connection with this study. Your input was invaluable and it is our hope that the issues you have brought before the Committee are well reflected in this report.

B. Considerations

1. Definition of Remote Rural Communities

For this study, the Committee adopted the same definition of remote rural communities as the one given in the Canadian Chamber of Commerce's report on challenges and opportunities in these communities. Remote communities are defined as having one or more of the following characteristics: limited transportation access (road, air, and rail); limited access to a commercial/service hub; limited infrastructure (water, off-grid

¹ The Canadian Chamber of Commerce, *The Business Case for Investing in Canada's Remote Communities*, September 19, 2011.

[location], broadband access, healthcare, schools, library, and other institutions); and/or a single, primary employer. The Committee also decided to focus on northern remote rural communities (hereafter referred to as northern remote communities).

2. Jurisdictions

The delivery of education programs, skills development and labour market training in Canada is primarily a provincial/territorial responsibility. However, the federal government is responsible for the education and well-being of First Nations peoples living on reserves. Federal financial support for skills development is delivered primarily under bilateral agreements with provincial and territorial governments and Aboriginal communities, as well as grants and contributions to the private sector and community organizations for labour market training initiatives.

3. Description of Report

Section 1 of our report will give readers a brief overview of economic development in northern remote communities and anticipated labour and skills shortages. Section 2 outlines the challenges to skills development in these communities. Section 3 outlines potential ways of responding to the challenges outlined in Section 2. Subsection 3A addresses five priority policy areas: the mismatch between supply and demand for skills; the need for skills development and trades training; the need to improve educational and employment outcomes of Aboriginal Peoples living in northern remote communities; the importance of broadband access; and the regulatory process. Finally, subsection 3B showcases some of the many best practices that were shared with the Committee.

SECTION 1: CANADA'S NORTHERN REMOTE COMMUNITIES — THE GROWING NATURAL RESOURCES SECTOR AND THE NEED FOR A SKILLED WORKFORCE

The vast lands of Canada's North present a significant opportunity for the expansion of the natural resources sector and the future of the Canadian economy. The Committee heard that as a result of an ageing population and high retirement rates anticipated over the next decades, the natural resources sector and other industries will face increasing skills and labour shortages. While there will be many job openings, filling these jobs may prove to be more difficult. Much of the workforce in northern Canada lacks the skills set necessary to fill these occupations. The majority of witnesses who appeared before the Committee agreed that more needs to be done to promote economic development and improve the skills of populations living in northern remote communities. Failing to do so may put Canada at risk of losing its international competitiveness and may slow down economic growth in the natural resources sector.

Canada's North is home to large populations of Aboriginal Peoples. Aboriginal Peoples in northern remote communities are being called upon to play a major role in solving skills and labour shortages as well as in developing the economic potential of their own communities. Indeed, much of Canada's natural resources remain untapped in northern remote communities, where a quickly growing Aboriginal population could help leverage the wealth of Canada's natural resources.

The natural resources industry has already begun to take advantage of the great potential of Canada's North by developing major projects in northern remote communities. The importance of the natural resources sector to Canada's economy cannot be underestimated.

Labour demands associated with the Alberta oil sands are well documented. Increased mining activity in Saskatchewan will mean a considerable demand for construction workers over the next few years. For Manitoba, there are multi-billion dollar hydro projects, while in northern Ontario there are the Ring of Fire mining developments, all of which will generate many job opportunities. In Newfoundland and Labrador, the Lower Churchill hydro project and proposed mining project development will likely generate demands that exceed the available local labour force.²

Rosemary Sparks,
Construction Sector Council

The Committee heard from representatives of the mining, oil and gas, forestry, construction, and energy sectors, as well as other major employers in Canada that will face significant skills and labour shortages in the years ahead.

According to the Canadian Chamber of Commerce, "the mining, oil and gas extraction industries contributed \$54 billion to Canada's GDP in 2010 ... [and the] agriculture, forestry, fishing and hunting contributed nearly \$27 billion ... in the same year."³

In the past five years, the minerals and metals sector has averaged approximately 5% of Canada's GDP. Canada is first in the world for the production of potash and uranium and is in the top five for the production of nickel, cobalt, titanium concentrate, aluminum, magnesium and platinum group metals, gypsum, asbestos, cadmium, zinc, salt, molybdenum, and diamonds.⁴

The mining industry employed 320,300 workers in 2011, or 2.1% of total employment: 56,700 people in mineral extraction, 49,400 in non-metallic mineral product manufacturing, 61,800 in primary metal manufacturing and 152,400 in fabricated metal product manufacturing.⁵

Employers in the mining industry are facing major skills and labour shortages. If this problem is not resolved, it could jeopardize the expansion of the industry over the next two decades. The Committee heard that 40% of the mining sector workforce is over 50 years old and a third of these employees will be eligible for retirement in the next four years.

2 Evidence, Meeting No. 16, 1st Session, 41st Parliament, December 1, 2011, 1645.

3 The Canadian Chamber of Commerce, *The Business Case for Investing in Canada's Remote Communities*, September 19, 2011, p. 9.

4 Mining Industry Human Resources Council, *Mining Facts and Figures*.

5 Statistics Canada, *Survey of Employment, Payroll and Hours*, CANSIM Table 281-0024.

Based on a very moderate growth scenario, the mining industry will need to recruit 115,000 new people in the next ten years, but with new mining projects the number of recruits needed could quickly reach 150,000. The Canadian Nuclear Association told the Committee that AREVA Canada, the first producer of uranium in the world, anticipates that its workforce will grow by 60% over the next three years. Half of these new recruits are expected to be Aboriginal Peoples.

There is a need in Saskatchewan for approximately 18,000 new positions related to the mining industry. By 2028, we are expecting \$43 billion worth of capital expansions to occur; that number has actually been revised recently to be closer to \$50 billion. There's a huge demand in a number of occupations related to the mining industry, the vast majority of which are in the trades. Of course there will be administrative and professional services as well.⁶

Gary Merasty,
Cameco Corporation

The Construction Sector Council (CSC) told the Committee that investments in major mining and engineering projects in northern remote communities are driving new construction investments that could reach almost \$200 billion over the next decade. The CSC is expecting to see an employment growth of approximately 102,000 jobs between 2011 and 2019. At the same time, the construction sector will see as many as 217,000 people retire over the same period.

The Ontario Power Generation (OPG) is also forecasting labour challenges, as 30% of its employees will be eligible to retire by 2012. Hundreds of new skilled recruits will be needed to fill that gap.

With regard to the oil sands industry, the Petroleum Human Resources Council of Canada indicates that growth in this sector fuels a demand for more workers, but that the supply of skilled workers is very limited. In addition, with age attrition and competition from other industries for workers, it is anticipated that the industry will face additional skills and labour shortages in the years ahead. This oil sands sector's workforce is expected to grow by 73% by 2021.⁷ The Canadian Association of Petroleum Producers estimates that employment as a result of new oil sands investment will soar to 905,000 jobs in 2035, up from 75,000 in 2010.⁸ Whereas the natural gas sector is concerned, it is estimated the employment will grow from 172,000 jobs in 2010 to 317,000 jobs by 2035.⁹

6 Evidence, Meeting No. 17, 1st Session, 41st Parliament, December 6, 2011, 1530.

7 Petroleum Human Resources Council of Canada, *The Decade Ahead: Oil Sands Labour Market Outlook to 2021*, Spring 2012.

8 Canadian Association of Petroleum Producers, *The Facts on: Oil Sands, Upstream Dialogue*, October 2011.

9 Canadian Association of Petroleum Producers, *The Facts on: Natural Gas, Upstream Dialogue*, September 2011.

Overall, in Canada, between 2011 and 2020, employment growth is projected to average 1.1% annually. However, growth is expected to be stronger in certain sectors, such as mining (2.9%), oil and gas extraction (2.2%) and construction (1.4%). Employment in the services sector is expected to grow at an annual rate of 1.1% (the same as the Canadian average). Manufacturing growth is expected to be 0.5% annually.¹⁰

SECTION 2: CHALLENGES TO SKILLS DEVELOPMENT IN NORTHERN REMOTE COMMUNITIES

Residents of northern remote communities, particularly youth, need skills development through higher education, trades training and/or employer-sponsored training if they are to have the competence needed to take advantage of the employment opportunities offered in the growing natural resources sector as well as in other businesses that are being created as a result of the booming resource industries.¹¹ This is not without challenges.

There are numerous socio-economic barriers preventing students and workers in northern remote communities from pursuing skills development. The Committee was told that some of the most significant barriers are found in smaller remote communities with predominantly high levels of unemployment, lower individual incomes, poverty and a lack of essential infrastructure. However, when one overcomes these challenges and obtains the skills in demand, one is rewarded quickly with a job offer. Witnesses also told the Committee that hiring locally also comes with its rewards for employers as northerners and Aboriginal Peoples have proven to be loyal, hard-working and dedicated employees.

Witnesses shared some of the barriers Aboriginal youth and other students in northern remote communities must overcome to complete high school and pursue further skills development. Some raised the issues of a lack of funding for Aboriginal education; a lack of understanding of Aboriginal culture; a lack of transition supports from high school to post-secondary education for those having to move away from home to pursue their education; a poor academic preparation; a lack of self-confidence and motivation; an absence of role models; and a lack of awareness about the post-secondary programs that offer the skills needed to succeed in the labour market; among others.

Table 1 illustrates some of the socio-economic issues that exist in the territories. These conditions make it very difficult for some youth to imagine a bright future and invest their time in skills development.¹²

10 Human Resources and Skills Development Canada, *Canadian Occupational Projection System (COPS), Industrial Outlook, 2011-2020*.

11 In this report, skills development refers to all levels of education and training, occurring in formal, non-formal and on-the-job settings.

12 These socio-economic issues may also be present in other northern remote communities, in some provinces.

Table 1 – Selected Statistics, Territories

	Yukon	NWT	Nunavut	Canada
Population: Total	30,195	41,055	29,325	31,241,030
Aboriginal	7,580	20,635	24,915	1,172,785
Aboriginal Adults Without High School Diploma (%)	41	55	69	44
Aboriginal Population Not in Labour Force (%)	30	35	41	37
Average Age of Population	38	31	23	39
Social Assistance Rate (%)	3.6	4.3	29.2	5.2
Core Housing Need (%)	16.3	17.5	37.3	12.7
Suicide Rate (Per 100,000 Population)	19.4	25.7	80.9	11.3
Transfers Per Capita	\$19,887	\$21,940	\$33,936	N/A

Source: Table prepared for the Committee using data obtained from Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, *"The Government of Canada's Role in Arctic Resource Development," Canada's North Beyond 2011*, October 11–13, 2011, Edmonton, Alberta.

Other witnesses indicated that broadband connectivity is not fast enough nor is it sufficiently reliable to conduct business or to provide northerners with access to information and online learning opportunities in their communities. Another major challenge raised by employers in the natural resources sector is the limited number of people who are interested in training or who are trained in the skilled trades. The Committee was told, for example, that the mining industry has difficulty attracting youth as negative perceptions and stereotypes about skilled trades and the industry are still prevalent in the population today.

The Committee also heard that employees sometimes do not have the basic essential skills needed in the workplace. For example, some witnesses indicated that employers find it difficult to offer employer-sponsored and job-specific skills training in northern remote communities because many northerners lack the basic learning skills to take advantage of the training offered. As we know, literacy and essential skills are important contributors to workplace productivity. However, many working-age adults in northern remote communities lack the necessary literacy, numeracy, problem solving and other essential skills.

Finally, other witnesses told the Committee that while the private sector is doing its part for skills development, there is also a need to increase awareness among northerners

of existing social and labour market programs offered by Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC). Education is a provincial responsibility but HRSDC plays a role through various programs offered under its learning programs, Youth Employment Strategy and Aboriginal programming, among others.¹³

SECTION 3: RESPONDING TO LABOUR AND SKILLS DEVELOPMENT CHALLENGES IN CANADA'S NORTHERN REMOTE COMMUNITIES

A. Priority Policy Areas

1. Reinforcing the Connection between Skills Development and Labour Market Demand

Employers in northern remote communities told the Committee that there is a mismatch between the skills needed to fill the jobs available in their industries and the skills of the local workforce. The vast majority of witnesses indicated that education, skills development, skilled trades training and labour programs should be reassessed to ensure that they are more closely aligned with the unique needs of employers in northern remote communities and that they are adequately funded.

The Committee was told that there is a need for more flexibility in and focus on delivering skills development to northerners if they are to meet the job-specific skills required by prospective employers. Alternate training models, such as online courses and more culturally appropriate programming, must be part of the solution.

Many witnesses also mentioned the importance of detailed, timely and accurate labour market information (LMI). HRSDC is a main provider of LMI products and services to job seekers, employers and learning institutions. *Working in Canada*¹⁴ is a federal government's website based on LMI which offers detailed analyses of outlooks by occupation by province and sometimes by region within a province. Some witnesses indicated that this online platform is particularly useful to achieving a better match between the skills of job seekers and the demands of employers. The Committee believes that the need for LMI will grow in importance in the next decade and that the Government of Canada should continue to improve its efforts in providing the most reliable LMI products and services to northern remote communities.

In addition, the Committee was told about the important role played by sector councils in the development of LMI for specific industries and its use to ensure a better match between labour demand and supply. For example, the Committee heard from the Construction Sector Council, which is a national industry-led organization engaged in

13 For a list of federal programs from various departments that can assist Canadians and Aboriginal Peoples in reaching their skills development and employment goals, see Appendix A.

14 Government of Canada, *Working in Canada*.

researching how best to develop a highly-skilled workforce. Just as is the case for other sector councils, its top-priority is the development of LMI for its industry.

HRSDC's Sector Council Program supports "formal, national partnerships of businesses and other key stakeholders that address issues of human resources investment and workplace skills development on a sectoral basis."¹⁵ This is a contribution program that offers funding for research that is demand driven and for projects suggested by sector councils and other organizations working on skills development related issues. In 2010-2011, the federal government spent \$22.4 million on contribution payments through this program.¹⁶

Following the recent wide-ranging strategic review, the federal government announced changes to the funding of HRSDC's Sector Council Program. "Those changes will have an impact on all sector councils... albeit in different ways. As of March 31, 2013, funding for 'core' expenses (i.e., expenses that are not related to a specific project) will come to an end."¹⁷ Some witnesses talked about the impact that this funding cut could have on sector councils. One witness representing the mining industry told the Committee that its sector council would adapt and will continue to address the human resources concerns of its industry.

As I'm sure a number of you are aware, earlier this year, Minister Diane Finley announced changes to the sector council program and changes to the funding for our organization. Although this will have a fairly significant impact on the Mining Industry HR Council going forward, we are exploring all options to mitigate against this loss of funding. We do plan on continuing to identify and address the HR challenges facing the mining industry.¹⁸

Ryan Montpellier,
Mining Industry Human Resources Council

Many witnesses talked about the importance for human resources teams involved in major natural resources projects to be proactive and to engage communities early in a project in order to provide the time required to leverage the potential of the local workforce. The connection between the future needs of businesses for a skilled workforce and the skills development programs offered to individuals and job seekers in the surrounding communities must be strengthened.

15 Treasury Board of Canada Secretariat, *Departmental Performance Report 2010-2011*, Human Resources and Skills Development Canada, *Supplementary Tables*, Table 11.

16 Ibid.

17 Canadian Supply Chain Sector Council, *e-Newsletter*, July 27, 2011.

18 *Evidence*, Meeting No. 18, 1st Session, 41st Parliament, December 8, 2011, 1635.

We have to be training for where there are jobs. We have to be aligning our education system with the training for where we think those jobs might be. If they don't happen, at least we had some plan where we were educating people in areas where we thought the economic drivers would actually deliver some jobs in the future.¹⁹

Kelly Lendsay,
Aboriginal Human Resource Council

The Committee also learned about the efforts made by businesses to collaborate with community colleges, other learning institutions and local communities to provide just-in-time training, which is very focused on the needs of employers. Basically, just-in-time training relates to skills development programs that are created to meet specific job openings in the labour market.

Providing career awareness, targeted skills development programs and just-in-time training are essential elements of a labour force building strategy that will respond to the needs of employers and to the need to integrate the local population into the workforce. Witnesses agreed that such an approach is a win-win solution. Employers can have access not only to a skilled workforce, but also to a local workforce that has proven to have a high retention rate; while local unemployed individuals and people out of the workforce can get the skills development they need to work and earn a decent wage.

The answer to the current mismatch between labour demand and supply lies in building strong partnerships between all levels of government, Aboriginal leaders, learning institutions, community organizations, employers and the local workforce. These partnerships ensure that a better link is created between skills development programs and jobs opening in northern remote communities. The Committee learned about many successful partnerships throughout its study. Some of these will be highlighted in subsection 3B of our report.

Recommendation 1

The Committee recommends that the Government of Canada work with industry, provincial and territorial governments, and Aboriginal leaders to ensure skills development programs meet the needs of employers and employees.

Current federal programming for skills development should also be reviewed to ensure that the programs offered to northerners actually match the skills in demand by employers, particularly in the natural resources sector, which is the largest employer in northern remote communities.

19 Evidence, Meeting No. 24, 1st Session, 41st Parliament, February 27, 2012, 1650.

2. Increase Skills Development and Training

Witnesses reported that there are fewer institutions providing training in northern remote communities. These institutions are often located in the region's largest community, and can be far away from smaller ones. The temporary Knowledge Infrastructure Program was created in Budget 2009. Industry Canada representatives explained to the Committee that 52 projects funded through this program were located in communities with fewer than 10,000 residents, including seven in communities with fewer than 1,000 residents. These projects included the construction of community learning centres in remote communities.

Recommendation 2

The Committee recommends that the Government of Canada assess whether the Knowledge Infrastructure Program has adequately met the infrastructure needs related to educational institutions located in northern remote communities, whether this program should be renewed and whether new funding should be allocated.

There are several ways to improve skills in northern remote communities. Many HRSDC programs relate to skills development. Knowledge of these programs must be more widespread. In this regard, an HRSDC representative talked about a Service Canada initiative that helped raise awareness about some programs.

In Nunavut, for example, where many people have until recently been unaware of many HRSDC programs, Service Canada program officers now travel to rural and remote areas to increase awareness of our social and labour market programs. As a result of this outreach, which is carried out in partnership with community elders, the uptake of programs such as Canada Summer Jobs has increased significantly, from three applications when the program first started, to about 50 applications this year.²⁰

Louis Beauséjour,
Human Resources and Skills Development

Several witnesses pointed out that federal government programs should be more flexible to adapt to the realities of different northern remote communities. Programs must also be attentive to industry needs in terms of skills.

20 *Evidence*, Meeting No. 15, 1st Session, 41st Parliament, November 29, 2011, 1535.

There are complex reasons for why education and training programs fail to bring the desired outcomes. One is a lack of focus and flexibility rather than funding. Education and training programs developed to meet provincial, territorial, and—in the case of Aboriginal programs—national goals may not be focused or flexible enough to meet the needs of residents of remote communities and their prospective employers.²¹

Susanna Cluff-Clyburne,
Canadian Chamber of Commerce

Recommendation 3

The Government of Canada must ensure that in northern remote communities projects funded by its skills development programs meet the following criteria: they are developed on the basis of a strong partnership with local stakeholders and Aboriginal Peoples, being community, education or industry representatives, and they are more flexible to adapt to the specific circumstances of each community.

Some HRSDC programs related to training and skills development target specific groups.²²

Youth

High school students living in northern remote communities need to be more aware of job opportunities, especially in the resource sector. They should also be well aware of the benefits of obtaining a high school diploma and a post-secondary degree (e.g., a college or university education, or an apprenticeship program leading to a skilled trade). LMI must be not only available but also be persuasive and directed at young people.

According to a report by the Canadian Council on Learning, students from rural communities had a much higher high school dropout rate than urban students (16.4% compared with 9.2% in 2004-2005).²³ Results in international tests such as those of the 2009 Programme for International Student Assessment were lower in rural areas in math, reading and science.

Skilled trades account for a larger share of employment in northern remote communities than in urban communities. For example, in 2011, the construction trades, other trades and occupations unique to the primary industry accounted for 6.7% of total employment in Toronto, but 14.4% of total employment in northeastern Ontario.²⁴ The importance of validating these types of trades in high schools attended by young

21 Evidence, Meeting No. 16, 1st Session, 41st Parliament, December 1, 2011, 1530.

22 Programs with respect to Aboriginal skills development are discussed in the following section

23 Canadian Council on Learning, *"The Rural-Urban Gap in Education," Lessons in Learning*, March 1, 2006

24 Statistics Canada, *Labour Force Survey Estimates, CANSIM Table 282-0063*.

people living in northern remote communities, especially for those having greater academic difficulties and more likely not to complete high school, was mentioned by many witnesses.

The federal government provides some incentives for learning skilled trades, such as Apprenticeship Grants worth \$1,000 annually (up to \$2,000), and a tax deduction for the purchase of certain tools. HRSDC is also responsible for the Interprovincial Standards Red Seal Program, which facilitates inter-provincial mobility for people who pass the exam in one of 52 skilled trades.

Another set of programs for youth is the Youth Employment Strategy. This strategy includes the Canada Summer Jobs program, which allows youth to gain work experience during the summer, and other programs aimed at increasing young people's employability.

Recommendation 4

The Committee recommends that the Government of Canada provide more labour market information aimed at high school students in northern remote communities, such as information on job opportunities in their region and on the benefits of obtaining a high school diploma and post-secondary degree (e.g., apprenticeship program or college or university education). This awareness-raising campaign should not only use traditional means of raising awareness but also more innovative ways to reach youth, such as visits to schools and community centres by Service Canada or private sector representatives or a public information campaign in local or social media.

Employees

The lack of basic skills (reading, writing and math) was also mentioned by some witnesses as a barrier to skills development in adults, because employers are more reluctant to provide training to their employees if they lack the basic skills to succeed and build on such training.

Through the Adult Learning, Literacy and Essential Skills Program, HRSDC "works with partners to facilitate the creation of opportunities for Canadians to acquire the learning, literacy and essential skills they need to participate in a knowledge-based economy and society."²⁵ Planned spending is \$21.5 million annually from 2011-2012 to 2013-2014. Clearly, this is not all spent in northern remote communities.

25 Treasury Board of Canada Secretariat, *Report on Plans and Priorities 2011-2012, Human Resources and Skills Development, Details of Transfer Payment Programs*.

Recommendation 5

The Committee recommends that the Government of Canada assess specifically whether the Adult Learning, Literacy and Essential Skills Program meets the needs of northern remote communities and, if necessary, increase funding in these regions through this program.

The unemployed

Through Labour Market Development Agreements (LMDAs), which are aimed at unemployed persons eligible for Employment Insurance, the federal government provides \$1.95 billion annually to provinces and territories for them to develop and administer training programs locally. Labour Market Agreements (LMAs) are aimed at other unemployed persons.

Under LMAs, “each province and territory must complete an evaluation of the impact and effectiveness of their LMA by March 2013. Provinces and territories can elect to conduct the evaluation either independently or jointly with Canada.”²⁶ LMDAs also include provisions on accountability and information sharing between federal and provincial and territorial governments.

HRSDC officials told the Committee that this shared responsibility is the best way to ensure that programs are more tailored to the needs of the various provinces and territories.

Persons with disabilities

There are also LMAs respecting persons with disabilities and an Opportunities Fund for Persons with Disabilities, which is aimed at increasing the participation of persons with disabilities in the labour market.

Older workers

The Targeted Initiative for Older Workers is a cost-shared program between the provinces and territories and the federal government, aimed at improving the employability of people aged 55 to 64 by helping them retrain, acquire skills and return to the labour market. The program is designed specifically for smaller communities, where unemployment is high and often dependent on one major industry.

26 Treasury Board of Canada Secretariat, *Departmental Performance Report 2010-2011, Human Resources and Skills Development, Supplementary Tables*.

3. Improving Educational and Employment Outcomes of Aboriginal Peoples Living in Northern Remote Communities

Aboriginal education

Northern Canada, as we know, is home to significant Aboriginal populations. According to the 2006 Census, the percentage of Aboriginal Peoples was higher in the more rural and northerly provinces and territories: Nunavut (85%), the Northwest Territories (50%), Yukon (25%), Manitoba (15%) and Saskatchewan (15%).

The Committee heard that more than 400,000 Aboriginal youth will be of age to enter the labour market in 2020. However, Aboriginal Peoples living on reserves must surmount very complex barriers in order to participate in skills development and job integration programs.

It is well known that Aboriginal education must be improved for their employment rate to increase. Lack of education and training of a large part of the population in northern remote communities prevent their participation in skills development programs and their integration into the labour market. For a country as advanced as Canada, the dropout rate of Aboriginal high school students is far too high.

As many of Canada's remote communities are Aboriginal, the failure of the education system to graduate Aboriginal youth from secondary school and to give them the opportunity for post-secondary education and training are considerable barriers to economic development. As you all know, secondary school graduation or its equivalent is usually the minimal level of education required by employers.²⁷

Susanna Cluff-Clyburne,
Canadian Chamber of Commerce

In 2006, 34% of Aboriginal Peoples between 25 and 64 had no high school diploma, compared with 15% for the rest of the population. This difference was even greater among Inuit and First Nations living on reserves. Of those groups, about half the adults had not completed high school. The Committee also heard that in Nunavut only 25% of young people graduate from high school. Nevertheless, a growing number of Aboriginal Peoples pursue and complete a post-secondary education. In 2006, 14% had trade credentials, 19% a college diploma, and 8% a university degree (compared with 6% in 2001).²⁸

Moreover, the Committee heard from witnesses who raised the lack of basic knowledge in reading, writing and math among Aboriginal Peoples, which hampers

27 Evidence, Meeting No. 16, 1st Session, 41st Parliament, December 1, 2011, 1530.

28 Statistics Canada, *Educational Portrait of Canada, 2006 Census*, Catalogue no. 97-560-X, March 2008, p. 9 and p. 19-23. Because of changes in methodology, only the percentages of individuals with university attainment can be compared between 2001 and 2006.

education in a trade. While private companies are interested in training the workforce in northern remote communities, low literacy limits opportunities for skills development.

To address the problem of Aboriginal education, the Government of Canada has undertaken a number of initiatives in partnership with the Assembly of First Nations, including the establishment of the National Panel on First Nations Elementary and Secondary Education. The purpose of this engagement process was to develop options, including legislation, to improve outcomes in primary and secondary schools for First Nations children living on reserves. On February 8, 2012, the National Panel delivered its report, “Nurturing the Learning Spirit of First Nation Students.” The report outlined five recommendations on education.

Recommendation 6

The Committee recommends that Aboriginal Affairs and Northern Development Canada examine the report, “Nurturing the Learning Spirit of First Nations Students,” and implement the priority recommendations, taking into account that Canada is in an era of fiscal restraint.

Aboriginal Affairs and Northern Development Canada is responsible for funding the education of First Nations on reserve. Funding is provided to band councils to administer. Although First Nations are required by the Department to offer a program equivalent to that of the province in which they are located — and by teachers approved by the province — they receive less money per student than the provinces pay for students for whom they are directly responsible. Several witnesses stated that this inequity in funding makes it difficult to provide adequate education to First Nations children and youth.

Other factors also constrain First Nations children and youth from pursuing their studies, such as poverty, their parents not valuing education and, in some cases, the lack of available space to accommodate students in Aboriginal schools.

I think one of the big issues for grade 12 graduation in our communities is funding adult students, and this is one of many, but I'll give you an example.

If you went into any of the northern first nations schools and entered a grade 10 classroom in September, you would find students standing up with their books all around the classroom because there are not enough seats. The reason, and maybe it's because of the effects of poverty, is that there have been a lot of dropouts in earlier years, through the middle years perhaps. Basically we fail those kids, and they quit again by October.

This is a huge lost opportunity for us in terms of a portable and a mobile and available workforce, because these are younger adults who need that grade 12 to get into the trades.²⁹

Gary Merasty,
Saskatchewan Mining Association

The 2012 Economic Action Plan recognizes the importance of securing the participation of First Nations in the Canadian economy. The plan proposes investing in First Nations education by providing early literacy programming, building and renovating schools on reserves, improving the on-reserve Income Assistance Program, promoting training programs to help individuals who can work to find employment, renewing the Urban Aboriginal Strategy to improve their economic opportunities, and introducing a First Nations Education Act to establish strong and accountable education systems on reserve. Funding of \$275 million over three years was announced to support First Nations education and build and renovate schools on reserves. The funding announcement was welcomed by some Aboriginal groups who see it as a step in the right direction. Aboriginal representatives have long argued that at least \$500 million is needed to address problems in First Nations education.

However, funding is only one of the issues. In some cases a lack of interest in pursuing secondary or post-secondary education is the issue. Some witnesses suggested that the federal government should above all try to address these shortcomings by developing strategies to increase young people's interest in pursuing their studies. Parents must also be educated that going to school is a real benefit. One witness said that one reason explaining the lack of importance attached to education is the bad memories parents have of residential schools. The Committee heard that one of the strategies to overcome this obstacle was undertaken in Nunavut through a series of plans and policies on education, entitled First Canadians, Canadians First. The program was aimed at parents to help them connect with schools and make them aware that it was important to send their children to school.

Young people in Aboriginal communities also find it difficult when they have to leave their families and reserves to pursue their studies. Often it is the first time these young people will leave their communities. The Committee heard that it might be useful to establish transition programs that would allow these young people to spend a few weeks in an urban centre or in the area where the school is located before the start of school so they can more easily adapt and integrate into their new environment.

Work placements are also a promising opportunity for integration. One example is the John Wesley Beaver Memorial Award established by the Ontario Power Generation (OPG). The award allows a boy and a girl from an Aboriginal community to participate in a work placement. The mentoring program also opens up the possibility of training and

29 *Evidence*, Meeting No. 25, 1st Session, 41st Parliament, February 29, 2012, 1610.

hiring employees, sometimes at an entry level, to fill future management or supervisory positions. The people who get jobs at the OPG can serve as a model and inspire other Aboriginal students to pursue post-secondary studies and perhaps even a career with the company.

The Committee heard that career awareness activities and targeted training must also be provided to help people find jobs faster. Courses are all the more effective when offered in the communities themselves.

Recommendation 7

The Committee recommends that the Government of Canada continue to facilitate the creation of partnerships between governments, industries, educational institutions and Aboriginal communities in northern remote regions to create innovative skills development programs that respect Aboriginal culture, are of interest to Aboriginal students and motivate them to continue their secondary and post-secondary studies.

Recommendation 8

The Committee recommends that the Government of Canada, in cooperation with provincial and territorial governments, Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, Aboriginal communities and schools, continue to support the creation of more effective transition programs for students in northern remote communities so they can adapt more easily to their new environment when they leave their reserve to continue their secondary and post-secondary studies.

Employment and Skills Development Initiatives and Programs

HRSDC announced its Aboriginal Skills and Employment Training Strategy (ASETS) on April 1, 2010.³⁰ The strategy aims to help First Nations, Inuit and Métis find meaningful employment in the Canadian labour market. The strategy also supports demand-driven skills development through partnerships with the private sector, provinces, territories and Aboriginal groups. It also emphasizes accountability and results.

About 80 organizations working under ASETS deliver services that help local Aboriginal clients participate in the Canadian economy by finding sustainable, meaningful employment. Signatories to Aboriginal agreements design and deliver programs and services that meet the specific needs of their clients. These services help Aboriginal youth

30 The strategy expires in March 2015.

make a successful transition from school to work or support their return to school, and support child care programs.³¹

The Construction Sector Council has worked with the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy Agreement Holders over the past six years to forge linkages between Aboriginal communities and the construction industry. The 80 ASETs agreement holders have close to 400 points of service across Canada, are a direct link to Aboriginal youth, and provide training and counselling — among other services — in their communities.³²

Rosemary Sparks,
Construction Sector Council

In 2010 and 2011, a total of \$254.5 million was spent to implement ASETS, allowing 49,000 clients to complete a study program or obtain a service in order to enter the labour market; 7,175 clients to return to school; and 14,324 clients to find employment. In addition, 8,500 daycare spaces were made available in more than 450 First Nations and Inuit communities in Canada, allowing parents to pursue their studies and/or find employment.

The Aboriginal Skills and Employment Partnership (ASEP) is a national initiative that focuses on developing skills and promotes increased participation of Aboriginal Peoples in major economic development projects through the creation of partnerships with their communities. The Skills and Partnership Fund — Aboriginal (SPF), launched in July 2010, provides funding of \$210 million over five years for projects that focus on skills development and the entry of First Nations, Inuit and Métis into the labour market. The projects that are funded must foster innovation, partnerships and new ways to deliver services.³³ The Committee heard that two calls for proposals were launched under the SPF and that 400 proposals were received.

For example, the HRSDC skills and partnership fund recently invested \$3.2 million in the Mine Training Society's 'More Than a Silver Lining' project in the Northwest Territories. The project will assist 225 Aboriginal people from five area communities to access training opportunities and work experience in the mining sector, in addition to helping 70 of them secure employment in the mine.³⁴

Louis Beauséjour,
Human Resources and Skills Development

31 This paragraph is taken in part from the Treasury Board Secretariat, *Departmental Performance Reports, Human Resources and Skills Development, Supplementary Tables*.

32 Evidence, Meeting No. 16, 1st Session, 41st Parliament, December 1, 2011, 1645.

33 Treasury Board Secretariat, *Departmental Performance Reports 2010-2011, Human Resources and Skills Development, Supplementary Tables*.

34 Evidence, Meeting No. 15, 1st Session, 41st Parliament, November 29, 2011, 1540.

The Committee also heard from witnesses about another interesting program, the Northern Career Quest Partnership. According to a witness, with \$33 million in funding, it is the largest program in Canada, targeting employment and training programs for First Nations and Métis in northern Saskatchewan. Approximately 3,000 First Nations and Métis have applied for 1,500 training spots and 750 jobs.

Witnesses also noted other skills development and employment initiatives that have been successful in northern remote communities. For example, a joint project between the Saskatchewan Indian Institute of Technologies and Aboriginal Affairs and Northern Development Canada outfitted two recreational vehicles with computers to provide First Nations in the province with direct access to programs available on the Internet, for example those providing career opportunities.

In addition, the Committee heard that the Lower Mattagami Project is an exemplary project of \$2.6 billion developed by OPG in northern Ontario. Work placements are offered through the firm's partner, which engages with Aboriginal communities and provides them with information about available jobs, especially in the area of catering, surveying and working on the roads, and gives confidence to people who have been unemployed for a long time.

The Electricity Sector Council has implemented a three-year program on Aboriginal workforce participation, which consists of two stages: training and recruitment, and raising awareness of career opportunities in the electricity sector. Aboriginal youth camps are also offered to make them aware of various career opportunities and develop their interest in math and science.

General Electric Canada also supports an organization called Actua, which has a program in science and technology for First Nations children aged 9 to 15. The program has increased children's curiosity about science and technology. Activities are also adapted to Aboriginal culture and led by First Nations students who travel to northern remote communities.

One of the great stories about this is that for one of the programs that was run in the far north — and you never know how many kids are going to come — the first day there were 50. The next day there were 100, and then 150, and then all the elders started coming as well. The comment was that this is what we tell you about climate change, and why we hunt two months earlier, and so on. This kind of program is having a great impact, and the feedback from the kids in terms of now wanting to do something in science and technology has actually been quite compelling.³⁵

Kim Warburton,
General Electric Canada

35 *Evidence*, Meeting no. 24, 1st Session, 41st Parliament, February 27, 2012, 1615.

In addition, the mining sector employs many Aboriginal Peoples, and a number of programs in this sector have been successful, including the ASEP and the Mining Essentials Program, a pre-employment training program for Aboriginal youth. Cameco Corporation is another model employer that invests in training and work experience for members of Aboriginal communities.

As you all know, several mining companies operate their mines in close proximity to Aboriginal communities. In fact, the mining sector is the largest private sector employer of Aboriginal Peoples. Approximately 7.5% of the current national mining workforce self-identify as Aboriginal Peoples, and that's 2006 Census data. From our analysis, that number is closer to 10% today. This represents somewhere between 17,000 to 20,000 Aboriginal Peoples currently employed. My understanding is that you heard earlier in the week from Cameco. Cameco is one excellent example of a mining company leading the charge in this area. They're not the only one, but they're certainly doing some excellent work at attracting and retaining Aboriginal talent.³⁶

Ryan Montpellier,
Mining Industry Human Resources Council

Lastly, several other mining companies fund literacy and workplace training programs so that employees can acquire the skills they need. Employees can even get a general education diploma and training on the equipment they use in their work. The Committee heard that these initiatives are offered in the Diavik and Ekati mines in the Northwest Territories, with great success.

Recommendation 9

The Committee recommends that the Government of Canada support programs funded by the private sector that offer work placements and training to Aboriginal Peoples living in northern remote communities, for example through a tax credit or other measure.

4. Improving Infrastructure in Northern Remote Communities

Many witnesses raised concerns about a lack of infrastructure in northern remote communities. The Committee was told about the need for affordable, reliable and efficient sources of energy; affordable and adequate transportation; access to clean and abundant water; better overall living conditions on reserves and in Aboriginal communities; among others.

Moreover, other factors inhibit business development in northern remote communities, such as energy, clean water and transportation.

36 *Evidence*, Meeting no. 18, 1st Session, 41st Parliament, December 8, 2011, 1640.

The first barrier [is] related to energy. A lot of the new development in small northern communities is in areas that are off the grid. The challenge there is getting reliable sources of electricity to those communities to allow them to wean themselves off diesel, in particular, which is very expensive and very polluting.

The other area relates to clean water. A lot of communities felt that they didn't have adequate water resources now, and particularly, if they are going to be developing new resource-based projects, whether forestry or mining....

The other area was related to transportation, in and out. Some of these communities are fly-in, fly-out. Others have a combination of fly-in, fly-out, and the local communities; others are communities built from scratch. The cost of transportation is something that holds back people who want to go there, and also people who are there from being able to get out³⁷

Ross Hornby,
General Electric Canada

Related more specifically to the topic of skills development in northern remote communities, the Committee learned about a number of concerns related to broadband access. Witnesses told the Committee that access to reliable high-speed Internet is necessary to deliver services, conduct business, offer online health services, provide information and skills development programs to residents in northern remote communities, and especially to provide online learning tools to schools on reserves. Employers also expressed concerns with regard to their capacity to offer distance learning opportunities to their workforce without having access to reliable high-speed Internet.

Connectivity is a big issue in the northern schools. The more remote they are, the more difficult it is for these communities to recruit qualified teachers. It helps to have connectivity and the ability to use that technology to teach specialized courses such as math and science, which are subjects not often taught in the north. You need math and science to get into the apprenticeship programs and virtually anything else.³⁸

Gary Merasty,
Cameco Corporation

In addition, the Committee was told that it is difficult to increase the number of online business opportunities without improving Internet access and bandwidth. Broadband Internet services are also very important from a social perspective as it allows residents of northern remote communities to connect with the rest of the world.

37 *Evidence*, Meeting No. 24, 1st Session, 41st Parliament, February 27, 2012, 1605.

38 *Evidence*, Meeting No. 17, 1st Session, 41st Parliament, December 6, 2011, 1555.

The federal government in Budget 2009 provided \$225 million over three years for Industry Canada to develop and implement a strategy to extend broadband coverage. The biggest component of this strategy is the program Broadband Canada: Connecting Rural Canadians.³⁹

The program provides a one-time, non-repayable contribution to support the expansion of broadband connectivity where it may otherwise not be economically feasible for the private sector to deploy on its own. The program provides federal funding, up to 50% of eligible costs, to eligible recipients that include the private sector or consortiums of companies, not-for-profit organizations, and provincial/territorial entities that build and operate broadband infrastructure through a competitive application process. Projects serving First Nations communities can receive additional funding from other federal sources, for up to 100% federal funding.⁴⁰

Janet DiFrancesco,
Department of Industry

The Broadband Canada: Connecting Rural Canadians (Broadband Canada) program has ended on March 31, 2012. The Committee was told that all projects undertaken using funds from this program will be completed by summer 2012. Budget 2012 indicates that Broadband Canada will have helped to provide broadband access to approximately 210,000 additional households, in rural and remote areas of Canada.⁴¹

Budget 2012 includes a plan for the deployment of advanced wireless services and announces that the Government of Canada will “hold spectrum auctions for the 700 MHz and 2,500 MHz spectrum bands.”⁴² Some measures will be put in place to ensure that wireless Internet services are also improved in rural Canada. Rural deployment is not without its challenges. Internet services in small northern remote communities will not likely benefit from these spectrum auctions.

The definition of what it means to have access to high-quality Internet services keeps evolving. The Canadian Radio-television and Telecommunications Commission released a new target in early 2011 that calls for all Canadians to have access to Internet services at 5 Mbps or faster by 2015. To put this target in perspective, the Broadband Canada: Connecting Rural Canadians program had a target of 1.5 Mbps or faster.

Some northern remote communities have such a small population that building a strong business case to justify making the large investments that would be required to

39 Industry Canada, *Broadband Canada: Connecting Rural Canadians*.

40 *Evidence*, Meeting No. 15, 1st Session, 41st Parliament, November 29, 2011, 1550.

41 Government of Canada, *Jobs Growth and Long-Term Prosperity, Economic Action Plan 2012*, Budget 2012 tabled in the House of Commons by the Hon. James M. Flaherty, P.C., M.P., Minister of Finance, March 29, 2012, p. 177.

42 *Ibid.*

deploy advanced wireless services is very difficult. Internet service providers do not have the financial capacity to build a more robust broadband infrastructure in those areas.

There is no one-size-fits-all solution to broadband connectivity problems in northern remote communities. A representative of General Electric Canada suggested that the solution may lie in better partnerships between businesses, suppliers, producers, governments and other interested parties. Others argued that incentives should continue to be given to internet service providers to ensure that the building of broadband infrastructure continues to evolve in northern remote communities in the years ahead. New technology may also be the answer such as the recently launched high-speed carrier-grade satellite network that can provide fast and uninterrupted Internet services even in very remote sites quickly and cost-effectively.

The message given to the Committee throughout its study has been clear. Broadband access is essential to skills development in northern remote communities and the Government of Canada needs to continue its efforts toward ensuring that this access is readily available.

Recommendation 10

The Committee recommends that the Government of Canada consider options for working with internet service providers, businesses, Aboriginal Peoples, governments, users, and other interested parties to better facilitate the affordability, reliability, and speed of broadband available for northern remote areas.

5. The Regulatory Process

In addition to the issues already discussed, some witnesses raised concerns regarding the regulatory process for approval of new projects. To ensure a better match between labour demand and supply, employers need to invest in skills development early in the deployment of their projects. However, if a project is delayed because of the regulatory process, an employer is less likely to start making investments in skills development.

Investing in the regulatory infrastructure would help us speed up a lot of the processes. There's a lot of duplication at present, and this has resulted in a lot of time being consumed. Overlapping issues between the province and federal processes has cost time and significant amount of money. It has also reduced royalties and eliminated opportunities to get into production quicker and share benefits with other northern communities.⁴³

Gary Merasty,
Saskatchewan Mining Association

Another of our members, Aurora Energy Limited, is working on a large-scale uranium project in Labrador. If the regulatory hurdles are cleared, Aurora anticipates needing up to 700 construction workers to build the facilities for the mine mill complex. After that, it should employ about 400 workers on an ongoing basis. Many of these jobs could be filled by employees from the surrounding communities, which are small, widely separated, and primarily Inuit, with very low rates of other employment.

Aurora's project will be a tremendous opportunity for people of the Labrador coast to find long-term, meaningful employment near home. Government training funds and assistance will enhance this opportunity. The several years before the Michelin project starts in earnest should be used to provide secondary school upgrading, which will make it easier for potential workers to be involved in the higher-level operator skills training opportunities the project is going to bring.⁴⁴

John Stewart,
Canadian Nuclear Association

In Budget 2012, the Government responded to this issue by announcing new measures that seek to streamline approval processes and also set a strict timeframe for the review of major projects. To avoid duplication, the federal government will move to a "one project, one review" policy on environmental assessments. It will only transfer the responsibility for some major project reviews to provinces if they have similar standards than those of the federal government. The fixed timelines will be set at two years for reviews conducted under the Canadian Environmental Assessment Act, 18 months for those that fall under the National Energy Board Act, and 12 months for standard assessments. These measures answer the concerns raised by witnesses during the course of our study.

B. Best Practices to Build Skills and Knowledge: Public-Private Partnerships and Private Sector Initiatives

Offering skills development programming that match the skills needed by employers in northern remote communities was a recurrent theme of this study. The Committee learned of numerous successful public-private partnerships that offer a number of skills development initiatives targeted specifically to the needs of employers and

43 *Evidence*, Meeting No. 25, 1st Session, 41st Parliament, February 29, 2012, 1555.

44 *Ibid.*, 1535.

residents in these communities. Witnesses also talked about the efficiencies resulting from public-private partnerships and private sector initiatives in the delivery of skills development.

In much of our work these days in the area of education, in the area of social development, and in the area of economic development, we find that the partnership approach is the one that is effective. It's not all about the Department of Aboriginal Affairs being able to address the needs of rural communities. We have a role to play, but provinces have a role to play. They have access to programs and services, and deliver those. First Nations have a role to play in articulating their needs and finding ways they can deliver them within their communities as well as accessing programs. And the private sector has a role to play in terms of providing access.⁴⁵

Sheilagh Murphy,
Aboriginal Affairs and Northern Development Canada

First, it's important to have multi-stakeholder dialogues with the federal and provincial governments, First Nations partners, communities, and industry at the table developing solutions. We think these kinds of dialogues and investments in solutions for building skills and capacity in the community will pay long-term benefits both economically and socially.⁴⁶

Arlene Strom,
Suncor Energy Inc.

There are best-practice programs showing how the mining industry has achieved their employment results. One of these is the Multi-Party Training Plan, which is a partnership program between government, industry, educational institutes, and First Nations and Métis representatives. It's 50% industry-funded, and it's been going on since 1993, with \$52 million invested. So that's one successful program.⁴⁷

Pamela Schwann,
Saskatchewan Mining Association

Many witnesses mentioned HRSDC's ASETS and the SPF as two very successful programs which facilitate partnerships with Aboriginal communities and the private sector. The Committee heard about many best practices that have resulted in positive outcomes for Aboriginal Peoples. For example, the Committee learned about the success of the Sibi Employment and Training Initiative (Sibi). Through Sibi services, members of Moose Cree First Nation, MoCreebec, and Taykwa Tagamou Nation and Métis individuals in the Lower Moose River Basin have access to training-to-employment programs.⁴⁸ Sibi is funded in

45 *Evidence*, Meeting No. 15, 1st Session, 41st Parliament, November 29, 2011, 1655.

46 *Evidence*, Meeting No. 18, 1st Session, 41st Parliament, December 8, 2011, 1535.

47 *Evidence*, Meeting No. 25, 1st Session, 41st Parliament, February 29, 2012, 1550.

48 Ontario Power Generation, *Project News*, August 19, 2011.

part by HRSDC's ASEP and in part by the OPG. Federal funding for Sibi amounted to \$4 million, while the entire value of the project is \$8.5 million.⁴⁹

The strongest partnership we've been involved in is the lower Mattagami. This is an initiative — Sibi, as it's called — that was established in March 2010 with the Moose Cree Nation, MoCreebec, Taykwa Tagamou Nation, and Métis. Through funding from the federal and provincial governments, and our partner, Kiewit, as well as the building trades unions, we have provided a training and employment initiative. What it has resulted in is the Mattagami Aboriginal project. We have \$250 million in Aboriginal-only contracts in areas such as security and catering. We have over 900 First Nations individuals in our database, and we are employing 100 to 200 through contracts for work on that project. Right now on this project, there are 600 to 800 individuals on any given day. At the peak, it will be 1,200, so it has been a substantial achievement. The breakthrough has come through getting the training. We have an employee readiness program where we've been able to assess people's skills, and then really key in on opportunities where critical skills are required and work with the communities to build that.⁵⁰

Barb Keenan,
Ontario Power Generation

Many companies involved in major natural resources projects shared some of their best practices with the Committee. For example, Cameco Corporation invests in virtual schools, scholarships, in-house training, among others. The company targets one-percent of after-tax net earnings to finance community projects, in four areas: youth; education and literacy; health and wellness; and community development.⁵¹ Suncor Energy Inc. and the Suncor Energy Foundation (SEF) invest in Aboriginal education, training, scholarships and work placement programs, as well as leadership development, community development and services, and cultural events, among other initiatives. SEF, since its inception in 1998, has contributed more than \$74 million into Canadian communities.

We invested \$2 million into Credenda virtual high school to enhance the math and science training in those schools, especially the remote ones, so they can come out with the math and science. Then we do the university-college — again, we do scholarships there, some of that traditional approach. We also bring them in to partner internally with our in-house training, so we can have economies of scale. We look at leveraging outside dollars, our internal dollars, and undertaking some of this.⁵²

Gary Merasty,
Cameco Corporation

Agnico-Eagle, Nunavut governments and the Nunavut Arctic College formed a successful partnership that has led to the hiring of about 70 individuals at the Agnico-Eagle mine in Baker Lake. General Electric Canada offers awards, scholarships, mentoring and

49 Canada's Economic Action Plan, *SIBI Employment and Training Board*.

50 *Evidence*, Meeting No. 24, 1st Session, 41st Parliament, February 27, 2012, 1535.

51 Cameco, *Community Investment*.

52 *Evidence*, Meeting No. 17, 1st Session, 41st Parliament, December 6, 2011, 1620.

internships, job-readiness and essential skills training targeted at Aboriginal Peoples that have led to employment with their company.

Other companies, whether it is the OPG, Canadian Nuclear Association or Vale Canada Limited, work in partnerships and develop private sector initiatives to support and/or directly contribute to skills development in northern remote communities. They all shared with the Committee some of their success stories and best practices.

My final point, Mr. Chairman, is that motivation matters. Allowing young people to see the link from school to work and letting them taste some of the rewards of working can be powerfully influential in their choices. They can see the employer not so much as a corporate entity but as a group of people. Internships and similar programs let young people get a first-hand look at the career opportunities and benefits of education and perhaps let them earn a little money while they're in school. This can inspire them to work and succeed.⁵³

John Stewart,
Canadian Nuclear Association

Some witnesses also talked about partnerships with women in Nunavut that provide assistance through the sharing of best practices and the creation of tools for women who want to create their own small or medium sized businesses. Suncor's representative told the Committee that the SEF supports an initiative that seeks to empower women — including Aboriginal women — to succeed in non-traditional careers, such as the construction trades. The organization's Edmonton-based Women Building Futures Suncor Energy Training Centre (Women Building Futures) — the first of its kind in Canada — provides women with the theory, skill training and workplace conditioning they need to be successful.⁵⁴ Working closely with employers, women are given the foundation they need to prepare for actual work on a construction site and once they are ready, they have a job waiting for them and a supporting employer that will provide them with the services needed to ensure their retention. Women Building Futures is providing women with unique career opportunities in oil and gas, mining, and in the construction industries. It is a very successful initiative that should be replicated across Canada.

53 *Evidence*, Meeting No. 25, 1st Session, 41st Parliament, February 29, 2012, 1535.

54 Women Building Futures, *About Women Building Futures*.

Recommendation 11

The Committee recommends that the Government of Canada continue to invest in public-private partnerships that provide residents in northern remote communities with skills development programs that prepare them for the job opportunities in their communities.

Recommendation 12

The Committee recommends that the Government of Canada continue to facilitate public-private partnerships and the sharing of best practices as well as support private sector initiatives that allow young people in northern remote communities to actually see a link between skills development and work (e.g., hand-on training, mentoring programs, internships, co-op programs, in-house skills training, etc.).

CONCLUSION

The vast lands of Canada's North present a significant opportunity for the expansion of the natural resources sector and the future of the Canadian economy. The Committee recognizes the importance of skills development and labour market integration in northern remote communities. However, one of the biggest issues raised by numerous witnesses is the gap between workers' skills and employers' needs. Career awareness, targeted skills development programs, just-in-time training, and better education for Aboriginal children and youth are essential elements of a labour force building strategy for northern remote communities.

A two-pronged approach is needed; employers must make better use of all potential sources of supply and all stakeholders involved must maintain and increase their investments in skills development and labour market integration programming. Resources must be allocated efficiently and outcomes monitored closely.

The importance of partnerships in skills development and labour market integration programming has been a recurring theme of this study. To address the lack of a skilled workforce, many employers have had to finance skills development and social development projects in northern remote communities. The Committee heard from many public-private partnerships and private sector initiatives that are dedicating funding for education, employability skills and job-specific skills needed to fill job vacancies, while also supporting long-term community and economic development. There are definite efficiencies resulting from public-private partnerships and private sector initiatives in the delivery of skills development in northern remote communities.

The Committee was impressed with the initiatives undertaken by employers in the natural resources sector, Aboriginal Peoples, governments, and educational institutions, among others. We strongly support their work and encourage them to continue their efforts to ensure that the skills of the local workforce match the skills in demand by employers in

northern remote communities. The economy of Canada's North holds great promises for northern remote communities and its success will further impact the entire Canadian economy, at home and abroad.

LIST OF RECOMMENDATIONS

Recommendation 1 9

The Committee recommends that the Government of Canada work with industry, provincial and territorial governments, and Aboriginal leaders to ensure skills development programs meet the needs of employers and employees.

Current federal programming for skills development should also be reviewed to ensure that the programs offered to northerners actually match the skills in demand by employers, particularly in the natural resources sector, which is the largest employer in northern remote communities.

Recommendation 2 10

The Committee recommends that the Government of Canada assess whether the Knowledge Infrastructure Program has adequately met the infrastructure needs related to educational institutions located in northern remote communities, whether this program should be renewed and whether new funding should be allocated.

Recommendation 3 11

The Government of Canada must ensure that in northern remote communities projects funded by its skills development programs meet the following criteria: they are developed on the basis of a strong partnership with local stakeholders and Aboriginal Peoples, being community, education or industry representatives, and they are more flexible to adapt to the specific circumstances of each community.

Recommendation 4 12

The Committee recommends that the Government of Canada provide more labour market information aimed at high school students in northern remote communities, such as information on job opportunities in their region and on the benefits of obtaining a high school diploma and post-secondary degree (e.g., apprenticeship program or college or university education). This awareness-raising campaign should not only use traditional means of raising awareness but also more innovative ways to reach youth, such as visits to schools and community centres by Service Canada or private sector representatives or a public information campaign in local or social media.

Recommendation 5 13

The Committee recommends that the Government of Canada assess specifically whether the Adult Learning, Literacy and Essential Skills Program meets the needs of northern remote communities and, if necessary, increase funding in these regions through this program.

Recommendation 6	15
<p>The Committee recommends that Aboriginal Affairs and Northern Development Canada examine the report, “Nurturing the Learning Spirit of First Nations Students,” and implement the priority recommendations, taking into account that Canada is in an era of fiscal restraint.</p>	
Recommendation 7	17
<p>The Committee recommends that the Government of Canada continue to facilitate the creation of partnerships between governments, industries, educational institutions and Aboriginal communities in northern remote regions to create innovative skills development programs that respect Aboriginal culture, are of interest to Aboriginal students and motivate them to continue their secondary and post-secondary studies.</p>	
Recommendation 8	17
<p>The Committee recommends that the Government of Canada, in cooperation with provincial and territorial governments, Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, Aboriginal communities and schools, continue to support the creation of more effective transition programs for students in northern remote communities so they can adapt more easily to their new environment when they leave their reserve to continue their secondary and post-secondary studies.</p>	
Recommendation 9	20
<p>The Committee recommends that the Government of Canada support programs funded by the private sector that offer work placements and training to Aboriginal Peoples living in northern remote communities, for example through a tax credit or other measure.</p>	
Recommendation 10	23
<p>The Committee recommends that the Government of Canada consider options for working with internet service providers, businesses, Aboriginal Peoples, governments, users, and other interested parties to better facilitate the affordability, reliability, and speed of broadband available for northern remote areas.</p>	
Recommendation 11	28
<p>The Committee recommends that the Government of Canada continue to invest in public-private partnerships that provide residents in northern remote communities with skills development programs that prepare them for the job opportunities in their communities.</p>	

Recommendation 12 28

The Committee recommends that the Government of Canada continue to facilitate public-private partnerships and the sharing of best practices as well as support private sector initiatives that allow young people in northern remote communities to actually see a link between skills development and work (e.g., hand-on training, mentoring programs, internships, co-op programs, in-house skills training, etc.).

APPENDIX A: PROGRAMS FROM VARIOUS FEDERAL DEPARTMENTS¹ — HUMAN RESOURCES AND SKILLS DEVELOPMENT CANADA

Human Resources and Skills Development Canada (the Department or HRSDC) does not have a program that is specifically dedicated to skills development in northern remote areas. However, it has a number of programs in the “learning” area, which could be used by everyone, including people living in northern remote areas. Another area of programming includes programs targeted toward Aboriginal Peoples.

LEARNING

A. Sector Council Program

This program supports formal, national partnerships of businesses and other key stakeholders that address issues of human resources investment and workplace skills development on a sectoral basis. Contribution payments primarily support demand-driven research and project-based activities proposed by Sector Councils and other national organizations (sector council-like) working on skills and learning issues. The main target groups of this program are businesses, workers, and learning institutions.²

As a result of its recent wide-ranging strategic review, the Government of Canada has decided on changes to the funding of HRSDC's Sector Council Program. Those changes will have an impact on all sector councils, albeit in different ways. As of March 31, 2013, funding for “core” expenses (i.e., expenses that are not related to a specific project) will come to an end.³

B. Employment Benefits and Support Measures of the Employment Insurance Program

Employment benefits and support measures (EBSMs) are intended to help participants become more employable. Most EBSMs are offered by provinces and territories under Labour Market Development Agreements (LMDAs). LMDAs funds are transferred to the provinces and territories for the programs. All provinces and territories now have transfer agreements in place.⁴

1 It should be noted that most of the information for this list of programs has been taken verbatim from 2010-2011 *Departmental Performance Reports* and other departmental sources.

2 Treasury Board of Canada Secretariat, 2010-2011 *Departmental Performance Report, Human Resources and Skills Development Canada [HRSDC], Supplementary Tables, Table 11*.

3 Canadian Supply Chain Sector Council, *e-Newsletter*, July 27, 2011.

4 Léonard, André. *The Employment Insurance Program in Canada: How it Works*. Publication no. 2010-52-E. Parliamentary Information and Research Service, Library of Parliament, Ottawa, October 18, 2010.

Employment benefits can include financial assistance or wage subsidies and are provided through five programs: Skills Development, Targeted Wage Subsidies, Self-Employment, Job Creation Partnerships and Targeted Earnings Supplements. Support measures comprise Employment Assistant Services, Labour Market Partnerships, and Research and Innovation.⁵

All EBSMs are available to claimants with active employment insurance claims and those who have established a benefit period in the last three years (or the last five years for maternity or parental benefit claimants). Others can access employment services only, as well as services provided under Labour Market Agreements (LMAs), which are in place with all of the provinces and territories. The LMDAs provide \$1.95 billion annually.⁶ The LMAs provide \$500 million per year in funding to provinces and territories, totalling \$3 billion between 2008-2009 and 2013-2014.⁷

C. Canada Education Savings Program

The Canada Education Savings Program (CESP) encourages the financing of children's post-secondary education through savings, from early childhood, in Registered Education Savings Plans. The CESP provides clients with the Canada Education Savings Grant, which includes a regular matching grant available to all Canadian children, and enhanced grant portions for low and middle income families; and the Canada Learning Bond, which is a grant intended for low income families.⁸

The Department delivers the Canada Education Savings Grant and the Canada Learning Bond through a public-private partnership with banks, mutual fund companies, and scholarship foundations. The Department also administers the Education Savings Community Outreach initiative which funds organizations to develop outreach projects that encourage lower income Canadians to save for their children's post-secondary education, use education savings, and increase their financial literacy.⁹

D. Canada Student Loans and Grants

Canada Student Grants help students and families manage the cost of post-secondary education and are provided through a single program. Grants do not need to be paid back. The Canada Student Grants are available to students from most provinces and territories except the Northwest Territories, Nunavut and Québec which operate their own

5 Ibid.

6 Canada Employment Insurance Commission, *Employment Insurance Monitoring and Assessment Report 2010*, Annex 3.1, p. 194.

7 Treasury Board of Canada Secretariat, *2010-2011 Departmental Performance Report*, HRSDC, *Supplementary Tables*, *Table 10*.

8 Ibid., *Table 17*.

9 Ibid.

student financial assistance programs. From August 2010 to July 2011, \$587 million were awarded to 310,445 students.¹⁰

In 2009-2010, the Canada Student Loans Program also provided \$2.1 billion in loans to 402,000 full-time students and \$4.6 million to 2,698 part-time students.¹¹

E. Apprenticeship Grants

This program increases access to apprenticeships in the designated Red Seal trades, and encourages the progression of an apprentice through the early years of their apprenticeship program, building momentum for completion and Red Seal certification. The Apprenticeship Incentive Grant (AIG) also provides an incentive for Canadians to pursue apprenticeships to meet the future need for skilled trades-people that is crucial to the sustained growth of the economy, and improve labour mobility. The AIG helps first or second year/level (or equivalent) apprentices in a designated Red Seal trade by funding a portion of their expenses related to tuition, travel and tools.¹²

F. Youth Employment Strategy

The Youth Employment Strategy (YES) has four components: Canada Summer Jobs, Career Focus, Skills Link, and the Federal Public Service Youth Internship Program. Skills Link helps youth facing barriers to employment – such as single parents, Aboriginal youth, young persons with disabilities, recent immigrants, youth living in rural and remote areas and high school dropouts – obtain the knowledge and develop the broad range of skills and work experience they need to participate in the job market. Skills Link offers a range of programs and services that can be tailored to meet individual needs and provide more intensive assistance over longer periods of time. YES is a very important program to develop skills of youth in northern remote communities. In 2010-2011, the federal government spent \$275.1 million in contribution payments through this strategy.¹³

ABORIGINAL PROGRAMS

A. Aboriginal Skills and Employment Training Strategy

The Aboriginal Skills and Employment Training Strategy (ASETS) began on April 1, 2010 and will end in March 2015. This program replaced the Aboriginal Human Resource Development Strategy, which expired in March 2010. ASETS' goals are to ensure that First Nations, Inuit, and Métis peoples secure meaningful employment in the Canadian labour market. ASETS aims to improve labour market outcomes through supporting demand-driven skills development, fostering partnerships with the private sector and

10 Ibid., *Table 21*.

11 Human Resources and Skills Development Canada, *Canada Student Loans Program Annual Report 2009-2010*, Program Highlights.

12 Treasury Board of Canada Secretariat, *2010-2011 Departmental Performance Report*, HRSDC, *Supplementary Tables*, *Table 12*.

13 Ibid., *Table 5*.

provinces and territories, and emphasizing increased accountability and results. This program supports a network of over 80 Aboriginal service delivery organizations that develop and deliver programs and services to help Aboriginal clients at the local level to prepare for, obtain and maintain meaningful and sustainable employment, assist Aboriginal youth to make successful transitions from school to work or to support their return to school, and support child care programs. Under this strategy Aboriginal Agreement Holders design and deliver employment programs and services best suited to the unique needs of their clients.¹⁴

B. Aboriginal Skills and Employment Partnership

The Aboriginal Skills and Employment Partnership (ASEP) program is a nationally-managed skills development program designed to promote greater employment for Aboriginal Peoples on major economic initiatives through a collaborative partnership approach. This program supports multi-year training and employment strategies that are developed and managed by formalized partnerships to train individuals for targeted jobs.¹⁵

Formalized partnerships including the private sector and Aboriginal organizations, and others such as provincial governments and training institutions, are responsible for jointly developing and managing comprehensive, multi-year skills development (training-to-employment) plans leading directly to targeted jobs. The plan must have a commitment from the employers to provide at least 50 long-term jobs for Aboriginal Peoples. The partnership must also make a significant financial contribution to the training plan (at least 50%) and must develop a governance model that will manage and oversee the activities of the project.¹⁶

The ASEP program was launched as an \$85 million initiative in 2003-2009 that was expanded in 2007 with an additional \$105 million, and extended to 2012. Budget 2009 announced an additional \$100 million investment over three years beginning in 2009-2010 as part of Canada's Economic Action Plan.¹⁷

C. Skills and Partnership Fund

The Skills and Partnership Fund (SPF) shares the ASETS objective to increase Aboriginal participation in the Canadian labour market, ensuring that First Nations, Inuit, and Métis peoples are engaged in sustainable, meaningful employment. The SPF is a separate, yet complementary program to ASETS. The SPF supports projects that encourage innovation, partnerships and new approaches for delivery of employment services. Aboriginal organizations may submit proposals for funding through the application based process. The SPF will end on March 31, 2015.¹⁸

14 Ibid., [Table 1](#).

15 Ibid., [Table 3](#).

16 Ibid.

17 Ibid.

18 Ibid., [Table 2](#).

1. Aboriginal Affairs and Northern Development Canada

The Education Program activity seeks to provide First Nations and Inuit with the tools to achieve educational outcomes comparable to those of other Canadians. Education programs support the provision of elementary and secondary education services. These services include continuing the reforms of First Nations education through a student success program and a partnership program. The Education Program also provides special education services, financial supports for First Nations (Status Indians) and Inuit to participate in post-secondary education, as well as support to culture and education centres.¹⁹ In its *2010–2011 Report on Plans and Priorities*, Aboriginal Affairs and Northern Development Canada (AANDC) identified one of its priority areas as “Education: to Advance the Reforming First Nations Education Initiative.”²⁰

AANDC offers financial assistance to promote access to post-secondary education among Inuit and First Nations students residing on or off reserve. The Post-Secondary Student Support Program²¹ (PSSSP) and the University College Entrance Preparation Program²² provide assistance to cover the cost of tuition, books, travel and living expenses, when applicable. The Indian Studies Support Program²³ also provides financial support to post-secondary institutions for the development and delivery of college or university level courses for First Nations and Inuit students. These three programs are almost 100% administered and delivered by First Nations bands whose councils define their own selection criteria and policies. Status First Nations students²⁴ and Non-Status Aboriginal students who are not eligible for assistance under the PSSSP can apply for Canada Student Loans and associated provincial loans and grant programs.²⁵

AANDC's performance report for the years 2010–2011 indicates that over \$1,755.7 million was invested for program activity in education.²⁶ It should be noted that funding for post-secondary education programs has been capped at 2% annual growth since 1996.

19 Treasury Board Secretariat of Canada, *Departmental Performance Report 2010-2011, Indian and Northern Affairs Canada and Canadian Polar Commission, Supplementary Tables*.

20 Treasury Board of Canada Secretariat, *2010-2011 Report on Plans and Priorities, Indian and Northern Affairs Canada and Canadian Polar Commission*, p. 11.

21 Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, *Post-Secondary Student Support Program*.

22 Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, *University College Entrance Preparation Program*.

23 Aboriginal Affairs and Northern Development Canada, *Indian Support Program*.

24 Not all Status Aboriginal students can access funding under the PSSSP as resources are limited. Those who do get support under the PSSSP are usually not eligible for Canada Student Loans. *Ibid.*, pp. 19-21

25 *Ibid.*, p. 19.

26 Treasury Board of Canada Secretariat, *Departmental Performance Report 2010-2011, Indian and Northern Affairs Canada and Canadian Polar Commission, Supplementary Tables*.

2. Industry Canada

Community Futures Program (CFP) is an ongoing national program, administered by the Federal Economic Development Initiative for Northern Ontario (FedNor) under Industry Canada (IC) and the other regional development agencies: Federal Economic Development Agency for Southern Ontario; Western Economic Diversification; Canada Economic Development for Québec Regions; and the Atlantic Canada Opportunities Agency.²⁷

The CFP program provides operating assistance and investment capital to 258 Community Business Development Corporations (CBDCs) in Atlantic Canada and parts of Québec, and Community Futures Development Corporations (CFDCs) in other parts of Canada. These organizations in turn help support economic development at the community level. With this support, CBDCs and CFDCs carry out a mandate to provide repayable financing for local businesses; a variety of business services for small and medium-sized enterprises and social enterprises; strategic community planning and socio-economic development; and support for community-based projects.²⁸

Administered by FedNor, the Northern Ontario Development Program (NODP) is an ongoing program created in 1987. The goal of the program is to encourage economic growth, diversification, job creation and self-reliant communities in Northern Ontario. To achieve these objectives, FedNor provides financial support to viable projects led by businesses, municipalities, First Nations, and other organizations and institutions. FedNor's NODP also supports youth internships in Northern Ontario. Since April 2006, FedNor has approved more than \$192 million in support of 1070 projects through the NODP.²⁹

With regard to access to internet services, Budget 2009 provided \$225 million over three years for Industry Canada to develop and implement a strategy to extend broadband coverage. The biggest component of this strategy is Broadband Canada: Connecting Rural Canadians.³⁰

Having access to broadband internet access is essential for remote rural communities to be able to fully participate in today's economy. "It enables citizens, businesses and institutions to access information, services and opportunities that could otherwise be out of reach."³¹

27 Industry Canada, *Canada's Rural Partnership, Part 1: Rural Canadians' Guide to Programs and Services*.

28 Ibid.

29 Federal Economic Development Initiative for Northern Ontario (FedNor), Northern Ontario Development Program.

30 Industry Canada, Broadband Canada: Connecting Rural Canadians.

31 Ibid.

3. Other Incentives and Programs of the Federal Government for Learning Activities or People Living in Remote Rural Areas

The federal government also offers a series of non-refundable tax credits for learning activities, such as deductions on the interest paid on student loans, on tuition, education and textbook fees. There is also a deduction which reduces taxable income for people living in a prescribed northern or intermediate zone.³²

Other departments or agencies have programs targeted at remote rural communities. For example, the Canadian Northern Economic Development Agency is responsible for the Strategic Investments in Northern Economic Development (SINED), which includes the Targeted Investment Program, the Innovation and Knowledge Fund, the Pan-Territorial Fund and the Partnership and Advisory Forums. Funding for the SINED Program is at \$95 million over five years, from 2009 to 2014.³³

Other economic development federal programs that focus on Canada's remote regions include the Geo-mapping for Energy and Minerals (\$100 million five-year program) and the Aboriginal Capital Corporations program.³⁴

32 The complete list of areas can be found at: Canada Revenue Agency, *Line 255 – Places in Prescribed Zones*.

33 Canadian Northern Economic Development Agency, *Strategic Investments in Northern Economic Development*.

34 Natural Resources Canada, *GEM : Geo-mapping for energy and minerals*.

APPENDIX B

LIST OF WITNESSES

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Department of Human Resources and Skills Development John Atherton, Director General, Active Employment Measures, Skills and Employment Branch Louis Beauséjour, Associate Assistant Deputy Minister, Skills and Employment Branch James Sutherland, Acting Director General, Aboriginal Affairs Directorate, Skills and Employment Branch	2011/11/29	15
Department of Indian Affairs and Northern Development Allan Clarke, Director General, Policy and Coordination Branch, Lands and Economic Development Sector Sheilagh Murphy, Director General, Social Policy and Programs Branch, Education and Social Development Programs and Partnerships Sector		
Department of Industry Janet DiFrancesco, Director General, Electronic Commerce Branch, Spectrum, Information Technologies and Telecommunications Sector Adam Scott, Director, Business and Regulatory Analysis, Telecommunications Branch, Strategic Policy Sector Shane Williamson, Director General, Program Coordination Branch, Science and Innovation Sector		
Canadian Chamber of Commerce Anne Argyris, Director, SME Policy Susanna Cluff-Clyburne, Director, Parliamentary Relations	2011/12/01	16
Canadian Institute of Forestry John Pineau, Executive Director		
Construction Sector Council Rosemary Sparks, Executive Director		
Federation of Canadian Municipalities Bev Buckway, Board Member, Mayor, City of Whitehorse, Yukon, Chair of the Federation of Canadian Municipalities Northern and Remote Forum Erin Hogan, Board Member, Councillor, City of Thompson, Manitoba		
ABC Life Literacy Canada Margaret Eaton, President	2011/12/06	17

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Association of Canadian Community Colleges Michèle Clarke, Director, Government Relations and Policy Research, Public Affairs Suzanne Taschereau, Director, Essential Skills, Canadian Partnerships	2011/12/06	17
Cameco Corporation Gary Merasty, Vice-President, Corporate Social Responsibility		
SIBI Employment and Training Kim Radbourn, Board Member, Executive Director, Moose Cree First Nation		
Conference Board of Canada Anja Jeffrey, Director, Centre for the North Heidi Martin, Research Associate, Leadership and Human Resources Research	2011/12/08	18
Mining Industry Human Resources Council Ryan Montpellier, Executive Director		
Prospectors and Developers Association of Canada (PDAC) Scott Jobin-Bevans, President Glenn Nolan, Vice-President		
Suncor Energy Inc. Cathy Glover, Director, Stakeholder Relations and Community Investment Arlene Strom, Vice-President, Communications and Stakeholder Relations		
Aboriginal Human Resource Council Kelly Lendsay, President and Chief Executive Officer	2012/02/27	24
Assembly of First Nations Peter Dinşdale, Chief Operating Officer Elvera Garlow, Representative Cheryl McDonald, Representative		
General Electric Canada Inc. Ross Hornby, Vice-President, Government Affairs and Policy Kim Warburton, Vice-President, Communications and Public Relations		
Ontario Power Generation Inc. Barb Keenan, Senior Vice-President, Human Resources and Chief Ethics Officer		
Canadian Nuclear Association John Stewart, Director, Policy and Research		

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Saskatchewan Mining Association Gary Merasty, Member Pamela Schwann, Executive Director	2012/02/29	25
Vale Canada Limited Ryan Land, Manager, Corporate Affairs Wayne Scott, General Manager, Human Resources Processes		

APPENDIX C LIST OF BRIEFS

Organizations and Individuals

Association of Canadian Community Colleges

General Electric Canada Inc.

Public Service Alliance of Canada

Saskatchewan Mining Association

REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE

Pursuant to Standing Order 109, the Committee requests that the government table a comprehensive response to this Report.

A copy of the relevant *Minutes of Proceedings* (Meetings Nos. 15, 16, 17, 18, 24, 25, 42 and 44) is tabled.

Respectfully submitted,

Ed Komarnicki, M.P.

Chair

SUPPLEMENTARY OPINION OF THE NEW DEMOCRATIC PARTY OF CANADA

Northern remote communities face unique challenges relating to their geography and size. It is critical that communities are involved in, and benefit directly from, economic development in their region. In order to do so, Canadians in northern remote communities must have the necessary education and skills training to participate in the local jobs economy. The New Democratic Party therefore supports this report on skill development in northern remote communities, but we think the recommendations should go further to ensure that skills training and development will be available to northern remote communities.

PARTNERSHIPS APPROACH

New Democrats find it disappointing that no witnesses representing employees or labour unions were invited to participate in the study. Skills development needs to be a shared project between governments, employers, labour representatives, community groups and individuals in order to ensure that the needs of both employers and employees are met. The report recommends that the government of Canada invest in and facilitate public-private partnerships to provide residents with skills development programs. New Democrats recommend that such **partnerships include all existing community partners, including federal, provincial, territorial and Aboriginal governments, businesses, labour unions, and not-for-profit groups.**

One key partner is sector councils, which bring together “business, labour and educational stakeholders.”ⁱ Sector councils provide very useful sector-specific labour market information that helps governments, businesses, and training and education facilities to direct education and skills training programs to areas of need. Given the committee’s recognition of the growing need for labour market information, New Democrats recommend **that the government restore the core funding for Sector Councils that was cut in 2011.**

FIRST NATIONS, INUIT AND MÉTIS

First Nations education is the jurisdiction of the federal government, which does not provide equitable funding for First Nations children. According to the Assembly of First Nations, \$500 million per year is needed in order to bring funding for First Nations K-12 education to parity with non-Aboriginal Canadians. If educational outcomes are to improve for Aboriginal students, they need adequately funded education that respects their unique culture and history in safe and healthy school facilities. New Democrats therefore recommend **that the government provide equitable funding for First Nations K-12 education.** We also recommend **that the government provide sufficient and equitable funding for post-secondary education, including vocational training, apprenticeships, and the Aboriginal Skills and Employment Training Strategy, and that the government remove the punitive 2% cap on funding for First Nations.**

I think, as you think about your children and your grandchildren, that they should be able to go to a first nation on-reserve school and get the same quality of education as a native child going to a school here in Ottawa. If we really believe in public education, that's the measure, and that is why that deficit of about 25% that exists between first nations on-reserve schools and off-reserve schools has to close.

Kelly Lendsay, Aboriginal Human Resource Council

The federal government also provides funding for Inuit education through territorial transfers and land claims agreement transfers. The education system is seriously failing Inuit youth, with only 25% graduating from high school. Those that do manage to graduate are still not at the same skill level as non-Aboriginal graduates.ⁱⁱ The report of Thomas Berger, a conciliator appointed to resolve differences in the negotiations of the Implementation for Land Claims Agreement, found that education is a key factor in impeding progress on Article 23, which calls for Inuit representation in the public service to match their percentage of the population. He called for an increase of \$20 million annually to education funding, beyond what is provided through territorial financing.ⁱⁱⁱ The same holds true for other jobs: Inuit youth need culturally and linguistically appropriate education that enables them to stay in school and graduate with the skills they need to join the workforce. New Democrats therefore recommend **that the government increase funding for Inuit education, beyond the funding provided through territorial financing and land claims agreements.**

The National Panel on First Nation Elementary and Secondary Education provided an excellent report on what is needed to improve educational outcomes for First Nations students. New Democrats believe that the Panel's recommendations should be implemented in consultation with First Nations. However, we are dismayed that the committee report recommends that the government only "implement the priority recommendations, taking into account that Canada is in an era of fiscal restraint." New Democrats believe that **the rights of First Nations, Inuit and Métis Canadians should not be subject to fiscal restraint.** We believe that a relationship of mutual respect between Canada's government and Aboriginal peoples requires a nation-to-nation partnership that respects inherent Aboriginal and treaty rights as rights, not as options dependent on the spending priorities of the government of the day.

First Nations, Inuit and Métis Canadians also have unique cultures that are intimately connected to their history and geography. Unless employers are aware of the unique cultures of Aboriginal employees, they will have difficulty retaining their Aboriginal employees and helping them to succeed. While training should help to prepare Aboriginal Canadians to be successful employees, New Democrats recommend that **employers also take cultural training in order to provide a respectful and accommodating environment for Aboriginal employees.**

Another challenge is the cultural shock that can be experienced on the job site. This, along with the isolation from family and friends, can impact the retention of aboriginal people. Employment and training opportunities that have more than one aboriginal person in attendance help to address the isolation issue. Cultural awareness training helps to provide an understanding of the workplace culture and helps employers understand the culture of aboriginal people.

Rosemary Sparks, Construction Sector Council

ACCESS TO INTERNET

Access to the internet is becoming increasingly important for social inclusion, economic development, and education and skills training. However, access to reliable high-speed internet remains a challenge for many remote northern communities. Even when communities have internet access, it can be difficult for the more vulnerable members of the community to access that service — low income Canadians and Aboriginal Canadians in particular. Only 54% of the poorest 25% of Canadians (those with incomes of less than \$30,000) had internet access in 2010.^{iv} According to the First Nations Regional Health Survey, only 51.8% of all First Nations homes have internet, compared to 77.8% of all Canadians.^v

The Community Access Program was developed by Industry Canada to help rural and remote communities and underserved communities in urban settings to achieve affordable public internet access. Canadians could access internet services at local public venues such as schools, libraries and community centres through the program. CAP was a very important source of internet services for low income Canadians. Unfortunately, the Conservative government cut the funding for this important and effective program in Budget 2012. New Democrats recommend **that the government restore funding for CAP.**

Access to the internet is also increasingly important for enabling lively democratic participation. Social media offers opportunities to participate in ongoing discussions, emerging ecommerce has made business products and services available online more than ever before, and government services — including health services, skills development programs and job postings — are increasingly being made available online. New Democrats recommend **that access to the internet for all Canadians be a government priority. This means undertaking to implement measures that will continually improve access to the internet across Canada.**

INFRASTRUCTURE

As the report notes, “The Committee was told about the need for affordable, reliable and efficient sources of energy; affordable and adequate transportation; access to clean and abundant water; better overall living conditions on reserves and in Aboriginal communities; among others.” It is very hard to focus on education or skills training programs or to be a successful and effective employee when you are faced with crowded, unsafe or unhealthy living conditions, when you don’t have access to clean and safe

drinking water, or when transportation to and from school or work is difficult. New Democrats therefore recommend that **the federal government provide adequate investments in transportation, water and housing to Northern communities, according to federal government jurisdiction and in partnership with the provinces and territories.**

Far too many of our communities have far too many barriers that prevent people from prospering. We need to access those same building blocks to success that are enjoyed by most Canadians. Imagine if all of our ASETS clients lived in communities with proper housing, water, and even recreational services. Imagine if they had access to a high school in their community, and they were able to graduate at rates equal to the rest of Canada.

Peter Dinsdale, Chief Operating Officer, Assembly of First Nations

RESOURCE REVIEW

While the majority report suggests that speeding up the regulatory process for the approval of new projects would help to alleviate the labour shortage, that is not an obvious conclusion and wasn't supported by testimony. Speeding up the approval of new projects could also exacerbate the labour shortage by resulting in more projects competing for the same workers at the same time. In fact, New Democrats believe that the regulatory process has little to do with labour shortages and skills development. Instead, reviews are meant to ensure that projects are safe and will not result in significant environmental degradation or health challenges for the current population or for future generations. When such reviews are not done thoroughly and lead to significant environmental impacts without mitigation, they can compromise the ability of Canadians to function as safe and healthy workers. Failure to effectively consult and engage communities in assessments risks the erosion or loss of social license and thereby increases costs to industries as lawsuits and public protests can create delays, uncertainty and unpredictability. It also represents a failure of the government's duty to consult and accommodate Aboriginal peoples on projects that will affect them. New Democrats therefore **oppose the destructive changes being made to the Canadian Environmental Assessment Act, the Fisheries Act and the National Energy Board Act by the Trojan Horse Bill, Bill C-38.**

-
- i Human Resources and Skills Development Canada, "Sector Councils Program Information," http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/sector_councils/information.shtml.
 - ii National Committee on Inuit Education, Inuit Tapiriit Kanatami, *First Canadians, Canadians First: National Strategy on Inuit Education*, http://www.itk.ca/sites/default/files/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011_0.pdf.
 - iii Thomas R. Berger, "Conciliator's Final Report: The Nunavut Project," <http://www.tunnigavik.com/documents/publications/2006-03-01%20Thomas%20Berger%20Final%20Report%20ENG.pdf>.
 - iv Canadian Internet Registration Authority, *Factbook 2012*, http://www.cira.ca/factbook/internet_economy.html.

-
- v First Nations Information Governance Centre, *First Nations Regional Health Survey Phase 2 (2008/10) National Report for Adults, Youth and Children Living in First Nations Communities*, [http://www.rhs-ers.ca/sites/default/files/First Nations Regional Health Survey 2008-10 National Report.pdf](http://www.rhs-ers.ca/sites/default/files/First%20Nations%20Regional%20Health%20Survey%202008-10%20National%20Report.pdf).

répercussions environnementales, sans aucune mesure pour les atténuer, ils peuvent compromettre la capacité des Canadiens d'évoluer en tant que travailleurs en sécurité et en santé. L'incapacité de consulter efficacement les communautés et de dialoguer avec elles dans le cadre des évaluations entraîne une augmentation du risque d'érosion ou de perte de l'acceptation sociale, et par conséquent augmente les coûts pour les industries puisque des litiges et des protestations publiques créent des délais additionnels et de l'incertitude. Cela représente également un échec du point de vue de la responsabilité du gouvernement de consulter et d'accommoder les populations autochtones lorsque des projets les affectent. Les néo-démocrates, par conséquent, s'opposent aux changements destructeurs apportés à la Loi canadienne sur l'évaluation environnementale, à la Loi sur les pêches, et à la Loi sur l'Office national de l'énergie contenus dans le projet de loi C-38, véritable cheval de Troie.

i	Ressources humaines et développements des compétences du Canada, « Information sur le Programme des conseils sectoriels » http://www.rhdcc.gc.ca/tra/competence/conseils_sectoriels/information.shtml .
ii	Comité national sur l'éducation des Inuits, Inuit Tapiriit Kanatami, <i>First Canadians, Canadians First: National Strategy on Inuit Education</i> , http://www.itk.ca/sites/default/files/National-Strategy-on-Inuit-Education-2011_0.pdf .
iii	Thomas R., Berger, "Conciliator's Final Report: The Nunavut Project", http://www.tunnigavik.com/documents/publications/2006-03-01%20Thomas%20Berger%20Final%20Report%20ENG.pdf .
iv	Canadian Internet Registration Authority, <i>Factbook</i> 2012, http://www.cira.ca/factbook/internet_economy.html .
v	Centre d'information et de gouvernance des Premières nations, Enquête régionale sur la santé des Premières nations, Phase 2 (<i>National Report for Adults, Youth and Children Living in First Nations Communities</i>), http://www.rhs-ers.ca/sites/default/files/First Nations Regional Health Survey 2008-10 National Report.pdf .

Bien que le rapport majoritaire suggère que l'accélération du processus réglementaire pour l'approbation des nouveaux projets permettrait de réduire la pénurie de main-d'œuvre, cette conclusion ne va pas de soi et n'est pas appuyée par les témoignages entendus. Accélérer l'approbation des nouveaux projets pourrait également exacerber la pénurie de main-d'œuvre puisqu'il y aurait plusieurs projets en compétition pour la même main-d'œuvre en même temps. En fait, les néo-démocrates croient que le processus réglementaire a très peu à voir avec les pénuries de main-d'œuvre et le développement des compétences. Au contraire, les examens sont censés permettre de s'assurer que les projets sont sécuritaires et n'entraîneront pas de dégradation environnementale ou de problèmes de santé pour les populations actuelles et futures. Lorsque de tels examens ne sont pas faits avec diligence et entraînent de sérieuses

EXAMEN DES RESSOURCES

Peter Dinsdale, Directeur des opérations, Assemblée des Premières nations.

Beaucoup trop de nos collectivités sont victimes d'un trop grand nombre d'entraves qui empêchent les gens de prospérer. Pour réussir, il faut que nous ayons accès aux mêmes éléments de base que la plupart des Canadiens. Imaginez les résultats si tous nos clients de la SFCEA vivaient dans des collectivités offrant des services de logement, d'aqueduc et même de loisirs qui conviennent. Imaginez qu'ils puissent fréquenter une école secondaire dans leur collectivité, et qu'ils aient le même taux de diplomation que dans le reste du Canada.

Comme le note le rapport, le comité a été informé que « les collectivités ont besoin de sources d'énergie abordables, fiables et efficaces; de moyens de transport économiques et adéquats; de sources d'eau propre et abondante. Il faut aussi améliorer les conditions de vie générales dans les réserves et les collectivités autochtones. » Il est très difficile de se concentrer sur son éducation, ou sur des programmes de développement des compétences, ou encore d'être un employé efficace à succès lorsque vous devez faire face à des conditions de vie malsaines voir même dangereuses et des logements surpeuplés, lorsque vous n'avez pas accès à de l'eau potable propre et sécuritaire, ou encore lorsqu'il est difficile de se déplacer vers le lieu d'enseignement. Par conséquent, les néo-démocrates recommandent que le gouvernement fédéral fournisse les investissements nécessaires dans le domaine du transport, de l'eau et du logement des communautés du Nord, dans le respect des compétences fédérales, et en partenariat avec les provinces et les territoires.

INFRASTRUCTURES

L'accès à Internet est également de plus en plus important pour permettre la participation démocratique des citoyens. Les médias sociaux offrent des occasions de participer dans des discussions continues, le cybercommerce rend de plus en plus de produits disponibles en ligne, et les services gouvernementaux, incluant les soins de santé, les programmes de développement des compétences et les banques d'emplois, sont de plus en plus offerts en ligne. Les néo-démocrates recommandent que l'accès à Internet pour tous les Canadiens devienne une priorité du gouvernement. Cela signifie que le gouvernement s'engage à mettre en œuvre des mesures visant à continuellement améliorer l'accès à Internet à travers le Canada.

budgétaires ». Les néo-démocrates croient que les droits des Premières nations, des Inuits et des Métis ne devraient pas être limités par les contraintes budgétaires. Nous croyons qu'une relation de respect mutuel entre le gouvernement du Canada et les peuples autochtones exige un partenariat de nation à nation qui respecte les droits des Autochtones, et qui ne les considère pas comme une option par rapport aux choix budgétaires du gouvernement au pouvoir.

Les Canadiens des Premières nations, les Inuits et les Métis ont également des pratiques culturelles spécifiques qui sont étroitement liées à leur histoire et à leur situation géographique. Si les employeurs ne sont pas conscients de la spécificité culturelle de leurs employés autochtones, ils auront de la difficulté à garder ces employés et à les aider à bien performer. Bien que la formation devrait permettre de préparer les Canadiens autochtones à être des employés efficaces, les néo-démocrates recommandent que les employeurs aient également accès à de la formation culturelle pour pouvoir fournir à leurs employés autochtones un environnement accommodant et respectueux.

Un autre défi est le choc culturel que l'on peut éprouver sur le lieu de travail. Ce facteur, combiné à l'isolement de la famille et des amis, peut avoir un effet sur le maintien en poste des travailleurs autochtones. Dans les occasions d'emploi et de formation, la présence de plus d'une personne autochtone aide à atténuer le problème de l'isolement. La formation de sensibilisation culturelle aide à faire comprendre la culture du milieu de travail et aide les employeurs à comprendre la culture des Autochtones.

Rosemary Sparks, Directrice générale, Conseil sectoriel de la construction.

ACCÈS À INTERNET

L'accès à Internet est en train de devenir de plus en plus important pour l'inclusion sociale, le développement économique, l'éducation et le développement des compétences. Toutefois, l'accès à un service Internet haute vitesse fiable demeure un défi pour plusieurs communautés nordiques éloignées. Même lorsque ces communautés ont accès à Internet, il peut être difficile pour les membres les plus vulnérables de ces communautés d'avoir accès au service, particulièrement pour les Canadiens à faible revenu et pour les Autochtones. Seulement 54 % des 25 % des Canadiens les plus pauvres (ceux ayant un revenu de 30 000 \$ ou moins) avaient accès à Internet en 2010^{iv}. Selon l'Enquête régionale sur la santé des Premières nations, seulement 51,8 % des foyers des Premières nations ont accès à Internet, comparé à 77,8 % chez l'ensemble des Canadiens^v.

Le Programme d'accès communautaire a été développé par Industrie Canada pour aider les communautés rurales et éloignées et les communautés mal desservies en milieu urbain à avoir accès à des services Internet publics abordables. Grâce à ce programme, les Canadiens pouvaient avoir accès aux services Internet dans des lieux publics comme les écoles, les bibliothèques et les centres communautaires. Le PAC était une source importante de services Internet pour les Canadiens à faible revenu. Malheureusement, le gouvernement conservateur a coupé le financement de ce programme important et efficace dans son Budget 2012. Les néo-démocrates recommandent que le gouvernement restaure le financement du PAC.

voulons améliorer les perspectives éducatives des élèves autochtones, nous devons leur offrir un système d'éducation adéquatement financé qui respecte leur culture et leur histoire unique, et des locaux d'enseignement de qualité. Les néo-démocrates recommandent par conséquent que le gouvernement fournisse un financement équitab le pour l'éducation des Premières nations, de la maternelle à la 12^e année. Nous recommandons également que le gouvernement fournisse un financement équitab le et suffisant pour l'éducation postsecondaire, y compris pour la formation technique, l'apprentissage des métiers et pour la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones, et que le gouvernement retire le plafonnement punitif de 2 % sur le financement offert aux Premières nations.

Je crois que, lorsque vous pensez à vos enfants et à vos petits-enfants, ils devraient pouvoir fréquenter une école des Premières nations implantée sur une réserve et bénéficier de la même qualité d'enseignement qu'un enfant autochtone qui fréquenterait une école ici, à Ottawa. C'est l'objectif qu'il faut viser si nous croyons réellement dans l'enseignement public. C'est parce que ce n'est pas le cas actuellement qu'il y a cet écart d'environ 25 p. 100 entre les écoles des Premières nations sur réserve et hors réserve, un écart qu'il faut absolument combler.

Kelly Lendsay, Conseil des ressources humaines autochtones

Le gouvernement fédéral fournit également du financement pour l'éducation des Inuits par le biais de transferts territoriaux et de transferts dans le cadre d'ententes négociées sur les terres. Le système d'enseignement ne répond absolument pas aux besoins des jeunes Inuits, alors que seulement 25 % d'entre eux terminent leur secondaire. Ceux qui réussissent à obtenir leur diplôme ne possèdent toutefois pas le même niveau de compétences que les diplômés non autochtones¹¹. Le rapport de Thomas Berger, un conciliateur chargé de résoudre les différends dans les négociations sur l'Accord sur la mise en œuvre des revendications territoriales, a déterminé que l'éducation est un des facteurs clés qui limitent les progrès en vertu de l'article 23, qui exige que le niveau de représentation des Inuits dans la fonction publique corresponde à leur pourcentage de la population totale. Il a demandé une augmentation annuelle de 20 millions \$ pour le financement en matière d'éducation, par rapport à ce qui est fourni par le biais du financement territorial¹². La même situation s'applique aux autres domaines d'emplois : les jeunes Inuits ont besoin d'une éducation culturellement et linguistiquement appropriée leur permettant de rester à l'école et d'obtenir leur diplôme en possédant les compétences nécessaires pour se greffer au marché du travail. Les néo-démocrates recommandent par conséquent que le gouvernement augmente le financement destiné à l'éducation des Inuits, au-delà du financement fourni par le biais du programme de financement territorial et des accords de revendication des terres.

Le Panel national sur l'éducation primaire et secondaire des Premières Nations a produit un excellent rapport sur ce qui doit être fait pour améliorer les perspectives éducatives des élèves des Premières nations. Les néo-démocrates croient que les recommandations du panel devraient être mises en œuvre en consultation avec les Premières nations. Toutefois, nous sommes troublés par le fait que le rapport du comité recommande que le gouvernement « implante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes

Les communautés éloignées du Nord font face à des défis uniques liés à leur situation géographique et à leur taille. Il est essentiel que ces communautés soient impliquées dans le développement économique de leur région et en tirent directement profit. Pour y arriver, les communautés éloignées du Nord du Canada doivent bénéficier d'une éducation et de la formation qui leur donneront les compétences nécessaires pour participer dans l'économie du travail local. Le Nouveau Parti démocratique appuie par conséquent ce rapport sur le développement des compétences dans les communautés nordiques éloignées, mais nous pensons que ses recommandations devraient aller plus loin si l'on veut s'assurer que le développement et la formation des compétences soient accessibles pour les communautés éloignées du Nord.

APPROCHE AXÉE SUR LES PARTENARIATS

Les néo-démocrates considèrent qu'il est décevant qu'aucun témoin représentant des employés ou des syndicats n'ait été invité à participer à l'étude. Le développement des compétences doit être un projet conjoint entre les gouvernements, les employeurs, les représentants syndicaux, les groupes communautaires et les individus, afin de s'assurer que les besoins, à la fois des employeurs et des employés, soient respectés. Le rapport recommande que le gouvernement du Canada investisse dans les partenariats publics-privés et facilite ces derniers, afin de fournir des programmes de développement des compétences aux résidents. Les néo-démocrates recommandent que de tels **partenariats rassemblent tous les partenaires communautaires, y compris les gouvernements fédéral, provinciaux, territoriaux et autochtones, les entreprises, les syndicats, et les organismes à but non lucratif.**

Les conseils sectoriels sont un type de partenaire clé. Ils rassemblent « des intervenants du milieu des affaires, des syndicats et de l'éducation ». Les conseils sectoriels fournissent de l'information spécifique à certains secteurs du marché du travail. Cette précieuse information aide les gouvernements, les entreprises et les institutions de formation et d'enseignement à orienter les programmes d'éducation et de développement des compétences vers les domaines qui en ont le plus besoin. Étant donné que le comité a reconnu le besoin grandissant d'information sur le marché du travail, les néo-démocrates recommandent **que le gouvernement restaure le financement fondamental des conseils sectoriels qui a été coupé en 2011.**

PREMIÈRES NATIONS, INUITS ET MÉTIS

L'éducation des Premières nations est sous la compétence du gouvernement fédéral, qui ne fournit pas un financement équitable aux enfants des Premières nations. Selon l'Assemblée des Premières nations, il faudrait 500 millions \$ par année pour ramener le financement de l'éducation des Premières nations, de la maternelle à la 12^e année, à égalité avec le financement reçu par les Canadiens non autochtones. Si nous

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (réunions n^{os} 15, 16, 17, 18, 24, 25, 42 et 44) est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki, député

ANNEXE C LISTE DES MÉMOIRES

Organismes et individus

Alliance de la fonction publique du Canada

Association des collèges communautaires du Canada

Générale Électrique du Canada inc.

Saskatchewan Mining Association

Organismes et individus	Date	Réunion
Générale Électrique du Canada inc.	2012/02/27	24
Ross Hornby, vice-président, Affaires gouvernementales et politiques		
Kim Warburton, vice-présidente, Communications et relations publiques		
Ontario Power Generation Inc.		
Barb Keenan, vice-présidente directrice, Ressources humaines et directrice à l'éthique		
Association nucléaire canadienne	2012/02/29	25
John Stewart, directeur, Politiques et recherche		
Saskatchewan Mining Association		
Gary Merasty, membre		
Pamela Schwann, directrice exécutive		
Vale Canada Limited		
Ryan Land, gestionnaire, Affaires corporatives		
Wayne Scott, directeur général, Processus des ressources humaines		

Organismes et individus	Date	Réunion
-------------------------	------	---------

Institut forestier du Canada John Pineau, directeur général 2011/12/01 16

ABC Life Literacy Canada Margaret Eaton, présidente 2011/12/06 17

Association des collèges communautaires du Canada Michèle Clarke, directrice, Relations gouvernementales et recherches stratégiques, Affaires publiques Suzanne Taschereau, directrice, Compétences essentielles, Partenariats canadiens

Cameco Corporation Gary Merasty, vice-président, Responsabilité sociale d'entreprise

SIBI Employment and Training Kim Radbourne, membre du conseil d'administration, directrice générale, Moose Cree First Nation

Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs (ACPE) Scott Jobin-Bevans, président 2011/12/08 18

Conférence Board du Canada Glenn Nolan, vice-président

Conseil des ressources humaines de l'industrie minière Anja Jeffrey, directrice, Centre pour le Nord Heidi Martin, analyste, Recherche en leadership et ressources humaines

Suncor Energy inc. Ryan Montpeller, directeur général

Assemblée des Premières Nations Cathy Glover, directrice, Relations avec les intervenants et investissements dans la collectivité Arlene Strom, vice-présidente, Communications et relations avec les intervenants

Conseil des Ressources Humaines Autochtones Peter Dinsdale, directeur des opérations Elvera Garlow, représentante Cheryl McDonald, représentante Kelly Lendsay, président et chef de la direction

ANNEXE B LISTE DES TÉMOINS

Organismes et individus	Date	Réunion
-------------------------	------	---------

Ministère de l'Industrie

Janet DiFrancesco, directrice générale, Direction générale du commerce électronique, Secteur du spectre, technologies de l'information et télécommunications

Adam Scott, directeur, Analyses industrielle et réglementaire, Politiques des télécommunications, Secteur des politiques stratégiques

Shane Williamson, directeur général, Direction générale de la coordination de programme, Secteur science et innovation

Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien

Allan Clarke, directeur général, Direction générale des politiques et de la coordination, Secteur des terres et du développement économique

Sheilagh Murphy, directrice générale, Direction de la politique sociale et des programmes, Secteur des programmes et des partenariats en matière d'éducation et de développement social

Ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences

John Atherton, directeur général, Mesure active d'emploi, Direction générale des compétences et emploi

Louis Beauséjour, sous-ministre adjoint délégué, Direction générale des compétences et de l'emploi

James Sutherland, directeur général intérimaire, Direction des affaires autochtones, Direction générale des compétences et emploi

Chambre de commerce du Canada

Anne Argyris, directrice, Politiques des PME

Susanna Cluff-Clyburne, directrice, Affaires parlementaires

Conseil sectoriel de la construction

Rosemary Sparks, directrice générale

Fédération canadienne des municipalités

Bev Buckway, membre du conseil d'administration, mairesse, Ville de Whitehorse, Yukon, présidente du forum des collectivités rurales et nordiques de la Fédération canadienne des municipalités

Erin Hogan, membre du conseil d'administration, conseiller, Ville de Thompson, Manitoba

3. Autres mesures incitatives et programmes du gouvernement fédéral visant les activités d'apprentissage ou destinées aux résidents de régions rurales éloignées

Le gouvernement fédéral offre également un ensemble de crédits d'impôt non remboursables relatifs aux activités d'apprentissage comme des déductions relatives à l'intérêt payé sur les prêts pour étudiants, aux droits de scolarité, aux dépenses éducatives et aux manuels. Une déduction réduisant le revenu imposable est également offerte aux résidents des zones dans le Nord ou des zones intermédiaires visées par le règlement³².

D'autres ministères ou organismes mettent en œuvre des programmes visant les collectivités rurales éloignées. À titre d'exemple, l'Agence canadienne de développement économique du Nord est chargée de l'administration du programme Investissements stratégiques dans le développement économique du Nord (ISDEN), qui comprend le Programme d'investissements ciblés, le Fonds pour le savoir et l'innovation, le Fonds par-territorial et les Forums en faveur des partenariats et de la consultation. Le financement accordé pour une période de cinq ans (2009-2014) pour la mise en œuvre du Programme ISDEN s'élève à 95 millions de dollars³³.

Parmi les autres programmes fédéraux de développement économique axés sur les besoins des régions éloignées, mentionnons le programme Géocartographie de l'énergie et des minéraux (100 millions de dollars sur cinq ans) et le programme Sociétés de financement des Autochtones³⁴.

32	On peut consulter la liste complète des zones à : Agence du revenu du Canada, <i>Ligne 255 – Endroits situés dans les zones visées par règlement</i> .
33	Agence canadienne de développement économique du Nord, <i>Investissements stratégiques dans le développement économique du Nord</i> .
34	Ressources naturelles Canada, <i>GEM : La géocartographie de l'énergie et des minéraux</i> .

2. Industrie Canada

Le Programme de développement des collectivités (PDC) est un programme national continu administré par l'Initiative fédérale de développement économique pour le Nord de l'Ontario (FedNor) relevant d'Industrie Canada (IC) et par les autres organismes de développement régional : Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario; Agence de développement économique du Canada pour les régions du Québec; et Agence de promotion économique du Canada atlantique²⁷.

Le PDC fournit une aide au titre du fonctionnement et des capitaux de placement à 258 corporations au bénéfice du développement communautaire (CBDC) dans le Canada atlantique et dans des parties du Québec ainsi qu'à des sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) dans d'autres parties du Canada. Ces organismes aident à leur tour à promouvoir le développement économique à l'échelon communautaire. Grâce à cette aide, les CBDC et les SADC remplissent leur mandat qui est de fournir un financement remboursable à des entreprises locales; un éventail de services commerciaux à de petites et de moyennes entreprises commerciales et entreprises sociales; de la planification stratégique et du développement socioéconomique; et du soutien pour les projets de nature communautaire²⁸.

Administré par FedNor, le Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (FPNO) est un programme continu créé en 1987. Le but du programme est de favoriser la croissance économique, la diversification, la création d'emplois et l'autonomie des collectivités du nord de l'Ontario. Pour atteindre ces objectifs, FedNor offre un soutien financier pour l'exécution de projets viables à des entreprises, des municipalités, des Premières nations et d'autres organismes et institutions. Le FPNO de FedNor finance également des stages pour jeunes dans le nord de l'Ontario. Depuis avril 2006, FedNor a approuvé la répartition de plus de 192 millions de dollars entre 1 070 projets dans le cadre du FPNO²⁹.

En ce qui touche l'accès aux services Internet, le Budget de 2009 accordait à Industrie Canada 225 millions de dollars sur trois ans pour élaborer et mettre en œuvre une stratégie en vue d'étendre la couverture de la large bande. L'élément clé de cette stratégie est Large bande Canada : Un milieu rural branché³⁰.

Il est essentiel que les collectivités rurales éloignées aient accès à l'Internet à large bande pour pouvoir pleinement participer à l'économie d'aujourd'hui « puisque cet accès permet aux citoyens, aux entreprises et aux institutions de consulter des renseignements, d'accéder à des services et de profiter de possibilités qui, autrement, auraient été hors de portée³¹ ».

27	Partenariat rural du Canada, <i>Partie 1 : Le Guide des programmes et des services du Canada rural, Industrie Canada.</i>
28	<i>Ibid.</i>
29	Programme de développement du Nord de l'Ontario, <i>Programme de développement du Nord de l'Ontario.</i>
30	Industrie Canada, <i>Large bande Canada : Un milieu rural branché.</i>
31	<i>Ibid.</i>

des services d'éducation spécialisée et des aides financières destinées à aider les membres des Premières nations (Indiens inscrits) et les Inuits à participer à des initiatives éducatives au niveau postsecondaire ainsi qu'à appuyer les centres culturels et éducatifs¹⁹. Dans son Rapport sur les plans et les priorités de 2010-2011 du ministère des Affaires autochtones et Développement du Nord Canada (AADNC), l'une des priorités est la suivante : « Education : Poursuivre l'initiative de réforme de l'éducation des Premières nations²⁰ ».

AADNC offre une aide financière dans le but de favoriser l'accès à l'enseignement postsecondaire des étudiants Inuits et des étudiants des Premières nations vivant dans des réserves ou hors de celles-ci. Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire²¹ (PAENP) et le Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université²² offrent une aide financière visant à couvrir le coût des droits de scolarité, des déplacements et des frais de subsistance, le cas échéant. Le Programme d'aide aux étudiants Indiens²³ offre également du soutien financier aux établissements postsecondaires pour la conception et l'enseignement de cours destinés aux étudiants Inuits et aux étudiants des Premières nations. Ces trois programmes sont presque entièrement administrés et exécutés par les bandes des Premières nations en fonction des critères et des politiques de sélection adoptés par les conseils de bande. Les étudiants des Premières nations ayant le statut d'Indien inscrit²⁴ et les étudiants des Premières nations ayant le statut d'Indien non inscrit qui ne sont pas admissibles à une aide financière dans le cadre du PAENP peuvent présenter une demande dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants et des programmes provinciaux de prêts²⁵ et de bourses.

Le rapport de rendement d'AADNC pour l'année 2010-2011 indique que plus de 1 755,7 millions de dollars ont été investis dans le cadre du Programme d'éducation²⁶. Mentionnons que le taux de croissance du financement pour les programmes d'études postsecondaires est plafonné à 2 % par année depuis 1996.

19	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <i>Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires, Tableaux supplémentaires.</i>
20	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <i>Rapports sur les plans et les priorités 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires</i> , p. 11.
21	<i>Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire.</i>
22	<i>Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Programme préparatoire à l'entrée au collège et à l'université.</i>
23	<i>Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, Programme d'aide aux étudiants indiens.</i>
24	Ce ne sont pas tous les étudiants ayant le statut d'Indien inscrit qui peuvent obtenir des fonds dans le cadre du PAENP parce que la demande de fonds dépasse les ressources disponibles. Ceux qui n'obtiennent pas d'aide financière de ce programme peuvent s'adresser au Programme canadien de prêts aux étudiants.
25	<i>Ibid.</i> , p. 19-21.
26	<i>Ibid.</i> , p. 19.
	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <i>Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Affaires indiennes et du Nord Canada et la Commission canadienne des affaires polaires, Tableaux supplémentaires.</i>

projets de développement économique grâce à des partenariats. Ce programme appuie les stratégies de formation et d'emploi pluriannuelles élaborées et mises en œuvre dans le cadre des partenariats officiels ayant pour but de former des Autochtones pour occuper des emplois particuliers.¹⁵

Des partenariats officiels conclus notamment avec le secteur privé, des organismes autochtones, des gouvernements provinciaux et des établissements d'enseignement sont chargés d'élaborer et de gérer conjointement des plans pluriannuels de développement des compétences (formation pour un emploi) menant directement aux emplois cibles. Dans le cadre de ces plans, les employeurs doivent s'engager à créer au moins 50 emplois de longue durée destinés à des Autochtones. Le partenariat doit aussi financer une partie importante du plan de formation (au moins 50 %) et s'appuyer sur un modèle de gouvernance assurant la gestion et la surveillance de l'exécution des activités du projet.¹⁶

La portée du programme PCEA, initiative de 85 millions de dollars mise en œuvre entre 2003 et 2009, a été élargie en 2007 à l'issue de l'investissement supplémentaire de 105 millions de dollars; le programme est prolongé jusqu'en 2012. Le budget de 2009 annonçait, à compter de 2009-2010, un investissement supplémentaire dans le programme de 100 millions de dollars sur trois ans dans le cadre du Plan d'action économique du Canada.¹⁷

C. Fonds pour les compétences et les partenariats

Le Fonds pour les compétences et les partenariats (FCP) partage l'objectif de la SFCEA d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien en veillant à ce que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis obtiennent de bons emplois durables. Le FCP est un programme distinct qui sert de complément à la SFCEA. Le FCP appuie les projets qui favorisent l'innovation, les partenariats et les nouvelles approches en matière de prestation de services. Les organismes autochtones peuvent présenter des demandes de fonds dans le cadre du processus de présentation des demandes. Le FCP prendra fin le 31 mars 2015.¹⁸

1. Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Le Programme d'éducation vise à fournir aux membres des Premières nations et aux Inuits les outils leur permettant d'atteindre des résultats en matière éducative qui soient comparables à ceux des autres Canadiens. Les programmes d'éducation appuient la prestation de services d'éducation aux niveaux élémentaire et secondaire. Ces services comprennent la poursuite des réformes apportées à l'éducation des membres des Premières nations par l'entremise du Programme de réussite scolaire des étudiants et du Programme des partenariats en éducation. Le Programme d'éducation fournit également

15 Ibid., *Tableau 3.*

16 Ibid.

17 Ibid.

18 Ibid., *Tableau 2.*

F. Stratégie emploi jeunesse

La Stratégie emploi jeunesse (SEJ) comporte quatre volets : Emplois d'été Canada, Objectif Carrière, Connexion Compétences et Programme de stages pour les jeunes dans le secteur public fédéral. Connexion Compétences aide les jeunes faisant face à des obstacles à l'emploi comme les chefs de famille monoparentale, les jeunes autochtones, les jeunes handicapés, les immigrants récents, les jeunes vivant dans des milieux ruraux et éloignés et les décrocheurs scolaires à acquérir les connaissances, les compétences et l'expérience de travail dont ils ont besoin pour pouvoir participer au marché du travail. Connexion Compétences offre également des programmes et des services pouvant être adaptés aux besoins individuels et offrant une aide intensive de longue durée. La SEJ est un programme très important pour développer les compétences des jeunes dans les communautés nordiques éloignées. En 2010-2011, le gouvernement fédéral a dépensé 275,1 millions de dollars en contributions par le biais de cette stratégie¹³.

PROGRAMMES AUTOCHTONES

A. Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones

La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCFA) a débuté le 1^{er} avril 2010 et prendra fin en mars 2015. Ce programme remplace la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones ayant pris fin en mars 2010. Les objectifs de la SFCFA sont de veiller à ce que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis trouvent de bons emplois sur le marché du travail canadien. La SFCFA vise à améliorer les résultats sur le plan de l'emploi en appuyant le développement des compétences recherchées sur le marché du travail, en favorisant l'établissement de partenariats avec le secteur privé et les provinces et les territoires et en mettant l'accent sur la responsabilisation et l'obtention de résultats. Ce programme offre du soutien à un réseau comptant 80 organismes de prestation de services qui conçoit et exécute des programmes et des services destinés à soutenir les clients autochtones locaux pour qu'ils se préparent à trouver et à conserver de bons emplois durables, à aider les jeunes autochtones à faire une transition réussie de l'école au travail ou à retourner aux études et à financer et à offrir des services de garde d'enfants. Dans le cadre de cette stratégie, les signataires d'ententes autochtones conçoivent et exécutent des programmes et des services qui répondent aux besoins particuliers de leurs clients¹⁴.

B. Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones

Le programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est un programme géré à l'échelle nationale et axé sur le développement des compétences qui vise à favoriser la participation accrue des Autochtones aux principaux

13 Ibid., Tableau 5.
14 Ibid., Tableau 1.

familles à faible et à moyen revenu, ainsi que le bon d'études canadien, une subvention destinée aux familles à faible revenu⁸.

Le ministère exécute la Subvention canadienne pour l'épargne-études et le Bon d'études canadien par l'intermédiaire d'un partenariat public-privé établi entre les banques, les fonds communs de placement et les fondations accordant des bourses. Le ministère exécute également l'initiative Sensibilisation dans les communautés à l'épargne-études qui encourage les Canadiens à faible revenu à économiser en vue des études postsecondaires de leurs enfants, à utiliser les sommes ainsi économisées pour financer des études et à accroître leur littératie en matière financière⁹.

D. Programme canadien de prêts et de bourses aux étudiants

Le Programme canadien de bourses aux étudiants aide les étudiants et leurs familles à gérer le coût des études postsecondaires et sont accordés dans le cadre d'un même programme. Les bourses n'ont pas à être remboursées. Les bourses aux étudiants s'adressent aux étudiants de la plupart des provinces et des territoires, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest, du Nunavut et du Québec qui ont leurs propres programmes d'aide financière aux étudiants. Entre août 2010 et juillet 2011, 587 millions de dollars ont été répartis entre 310 445 étudiants¹⁰.

En 2009-2010, le Programme canadien de prêts aux étudiants a également accordé 2,1 milliards de dollars à 402 000 étudiants à temps plein et 4,6 millions de dollars à 2 698 étudiants à temps partiel¹¹.

E. Subventions incitatives aux apprentis

Ce programme vise à accroître l'accès aux stages d'apprentissage dans les métiers visés par le programme Sceau rouge. Il encourage les apprentis à persister pendant leurs premières années d'études, à terminer leur programme d'apprentissage et à obtenir la mention Sceau rouge sur leur certificat d'aptitude professionnelle. La Subvention incitative aux apprentis (SIA) encourage aussi les Canadiens à faire des stages d'apprentissage dans le but de répondre à la demande pour des gens de métier qualifiés, ce qui est primordial pour appuyer une croissance soutenue de l'économie et favoriser la mobilité de la main-d'œuvre. La SIA s'adresse aux apprentis inscrits à une première ou à une deuxième année de stage d'apprentissage (ou l'équivalent) dans un métier visé par le programme Sceau rouge en finançant une partie de leurs dépenses liées aux droits de scolarité, aux déplacements et aux outils¹².

8	<i>Ibid.</i> , Tableau 17.
9	<i>Ibid.</i>
10	<i>Ibid.</i> , Tableau 21.
11	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, <i>Programme canadien de prêts aux étudiants, Rapport annuel 2009-2010</i> , Points saillants du Programme.
12	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <i>Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableaux supplémentaires, Tableau 12</i> .

B. Prestations d'emploi et mesures de soutien dans le cadre du Programme d'assurance-emploi

Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) visent à augmenter l'employabilité des participants. La plupart des PEMS sont offertes par les provinces et les territoires dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Les fonds prévus dans les EDMT sont transférés aux provinces et aux territoires pour leur permettre de mettre en œuvre des programmes d'emploi. Le gouvernement fédéral a maintenant conclu des ententes de transfert dans ce domaine avec toutes les provinces et tous les territoires⁴.

Les prestations d'emploi peuvent comprendre de l'aide financière ou des subventions salariales qui sont accordées par l'entremise de cinq programmes : Développement des compétences, Subventions salariales ciblées, Aide au travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois et Suppléments de rémunération ciblés. Les mesures de soutien comprennent les services d'emploi, les partenariats du marché du travail et Recherche et Innovation⁵.

Toutes les PEMS sont offertes aux prestataires d'assurance-emploi actifs et à ceux qui ont eu une période de prestation au cours des trois dernières années (ou au cours des cinq dernières années dans le cas des prestations de maternité ou des prestations parentales). Les autres participants ne peuvent bénéficier que des services d'emploi et des services offerts dans le cadre des Ententes relatives au marché du travail (EMT) ayant été conclues avec toutes les provinces et tous les territoires. Les fonds distribués chaque année dans le cadre des EDMT s'élèvent à 1,95 milliard de dollars⁶. Les fonds distribués aux provinces et aux territoires dans le cadre des EMT s'élèvent à 500 millions de dollars par année; au total, trois milliards de dollars ont été distribués dans le cadre des EMT entre 2008-2009 et 2013-2014⁷.

C. Programme canadien pour l'épargne-études

Le Programme canadien pour l'épargne-études (PCEE) encourage les parents à économiser en vue de financer les études de leurs enfants dès leur bas âge en investissant des fonds dans un régime enregistré d'épargne-études. Le PCEE comporte une subvention canadienne pour l'épargne-études, qui s'accompagne d'une subvention de contrepartie offerte à tous les enfants canadiens et de suppléments destinés aux

4 André Léonard, *Le fonctionnement du programme d'assurance-emploi au Canada*, publication n° 2010-52-F, Ottawa, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, 18 octobre 2010.

5 *Ibid.*

6 Commission de l'assurance-emploi du Canada, *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2010*, Annexe 3.1, p. 225.

7 Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, *Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Tableaux supplémentaires, Tableau 10*.

ANNEXE A : PROGRAMMES DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES FÉDÉRAUX¹ — RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA

Ressources humaines et Développement des compétences Canada (le ministère ou RHDC) ne met pas en œuvre de programme visant spécifiquement à favoriser le développement des compétences dans les régions nordiques éloignées. Il exécute cependant plusieurs programmes dans le domaine de *l'apprentissage*, qui s'adressent à toute la population, y compris aux personnes vivant dans des milieux ruraux. Il offre également des programmes destinés à une clientèle autochtone.

APPRENTISSAGE

A. Programme des conseils sectoriels

Ce programme appuie des partenariats nationaux officiels entre des entreprises et d'autres intervenants clés dans le but de stimuler les investissements dans les ressources humaines et le développement des compétences dans différents secteurs. Des paiements de contribution financent la recherche axée sur la demande et les activités fondées sur des projets proposés par les conseils sectoriels et d'autres organismes nationaux (de type conseils sectoriels) qui s'intéressent à la question du développement des compétences et de l'apprentissage. Les principaux groupes cibles de ce programme sont les entreprises, les travailleurs et les établissements d'enseignement².

À l'issue d'un récent examen stratégique global, le gouvernement du Canada a décidé d'apporter des changements au financement du Programme des conseils sectoriels de RHDC. Tous les conseils sectoriels ressentiront les effets de ces changements bien que de façon différente. Au 31 mars 2013, le financement de base (c.-à-d., les dépenses qui ne sont pas reliées à un projet particulier) prendra fin³.

1	Veuillez noter que la majeure partie de l'information sur cette liste de programmes a été prise textuellement des <i>Rapports ministériels sur le rendement de 2010-2011</i> et d'autres sources ministérielles.
2	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, <i>Rapport ministériel sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada</i> , <i>Tableaux supplémentaires, Tableau 11</i> .
3	Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, <i>e-Newsletter</i> , 27 juillet 2011.

Recommandation 11	31
<p>Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'investir dans des partenariats publics-privés grâce auxquels les résidents des collectivités nordiques éloignées peuvent participer à des programmes de développement des compétences qui les préparent à des possibilités d'emploi dans leurs collectivités.</p>	
Recommandation 12	31
<p>Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats publics-privés et la mise en commun de pratiques exemplaires, ainsi qu'appuyer la réalisation d'initiatives du secteur privé qui permettent aux jeunes des collectivités nordiques éloignées de prendre conscience du lien entre le développement des compétences et le travail (p. ex. formation pratique, programmes de mentorat, stages, programmes d'enseignement coopératif, formation professionnelle à l'interne, etc.).</p>	

14..... Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue spécifiquement si le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes répond adéquatement aux besoins des collectivités nordiques éloignées et, s'il est jugé nécessaire, qu'il accroisse le financement dispensé dans ces régions par le biais de ce programme.

17..... Recommandation 6

Le Comité recommande qu'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada scrute le rapport *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* et im plante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes budgétaires.

19..... Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats entre les gouvernements, les industries, les institutions scolaires, et les collectivités autochtones dans les milieux nordiques éloignés afin de créer des programmes de développement des compétences innovateurs qui respectent la culture autochtone, présentent un intérêt pour les étudiants autochtones et les motivent à poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

19..... Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, les communautés autochtones et les établissements scolaires, continue d'appuyer la création de programmes de transition plus efficaces pour les étudiants des collectivités nordiques éloignées afin qu'ils puissent s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu lorsqu'ils quittent leur réserve pour poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

23..... Recommandation 9

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre son appui aux programmes financés par le secteur privé qui offrent des stages et des formations en milieu de travail aux Peuples autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées, par exemple, par un crédit d'impôt ou une autre mesure.

26..... Recommandation 10

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage des options pour travailler avec les fournisseurs d'accès Internet, les entreprises, les gouvernements, les Peuples autochtones, les utilisateurs et les autres parties intéressées afin de mieux faciliter l'accessibilité, la fiabilité et la vitesse de large bande qui est disponible dans les endroits éloignés du Nord.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- Recommandation 1 11
- Le Comité recommande que le gouvernement du Canada se joigne à l'industrie, aux gouvernements provinciaux et territoriaux et aux dirigeants autochtones, pour s'assurer que les programmes de développement des compétences répondent aux besoins des employeurs et des employés.
- Il conviendrait également de revoir les programmes de développement des compétences offerts aux résidents des collectivités nordiques afin qu'ils tiennent compte des compétences recherchées par les employeurs, notamment dans le secteur des ressources naturelles, le plus important employeur dans les collectivités nordiques éloignées.
- Recommandation 2 11
- Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue si le Programme d'infrastructure du savoir a permis de répondre adéquatement aux besoins en infrastructure liés aux institutions d'enseignement situées dans des collectivités nordiques éloignées, si ce programme devrait être reconduit et si de nouvelles sommes devraient y être allouées.
- Recommandation 3 12
- Le gouvernement du Canada doit s'assurer que dans les collectivités nordiques éloignées, les projets financés par ses programmes visant le développement des compétences répondent aux critères suivants : qu'ils soient élaborés sur la base d'un partenariat solide avec les intervenants locaux et autochtones, soit des représentants des communautés, du milieu de l'éducation ou de l'industrie; et qu'ils soient plus flexibles pour s'adapter aux réalités particulières de chaque communauté.
- Recommandation 4 14
- Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités nordiques éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.

voire la bonification des investissements dans les programmes de développement des compétences et d'intégration au marché du travail. Les ressources doivent être allouées de façon efficace et il importe de suivre de près les résultats.

L'importance des partenariats pour les programmes de développement des compétences et d'intégration au marché du travail a été un thème récurrent de la présente étude. Pour combler le manque de main-d'œuvre qualifiée, de nombreux employeurs ont dû financer des mesures de développement des compétences et des projets de développement social dans les collectivités nordiques éloignées. Le Comité a appris que, dans le cadre de partenariats publics-privés et d'initiatives du secteur privé, on octroie des fonds à l'éducation, à l'acquisition des compétences reliées à l'employabilité et des compétences requises pour combler les postes vacants. Ces employeurs sont aussi impliqués dans le développement économique et communautaire à long terme. Ces partenariats et initiatives qui favorisent le développement des compétences dans les collectivités nordiques débouchent assurément sur des gains d'efficacité.

Le Comité a été impressionné par les initiatives réalisées, entre autres, par des employeurs du secteur des ressources naturelles, des Autochtones, des gouvernements et des établissements d'enseignement. Il appuie sans réserve leurs travaux et les encourage à persévérer pour que les compétences de la main-d'œuvre locale correspondent aux besoins des employeurs dans les collectivités nordiques éloignées. L'économie du Nord canadien est riche de possibilités pour les collectivités éloignées et sa réussite se répercutera sur toute l'économie canadienne, au pays comme à l'étranger.

ont besoin pour réussir⁵⁴. En étroite collaboration avec les employeurs, le Centre procure aux femmes les bases nécessaires pour se préparer à travailler sur un chantier de construction et, une fois prêtes, elles sont accueillies par un employeur qui leur offre les services dont elles ont besoin pour conserver leur emploi. Women Building Futures fournit aux femmes des possibilités d'emploi unique dans les industries gazière, pétrolière, minière et de la construction. Il s'agit d'une initiative très efficace qui devrait être reproduite à l'échelle du Canada.

Recommandation 11

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue d'investir dans des partenariats publics-privés grâce auxquels les résidents des collectivités nordiques éloignées peuvent participer à des programmes de développement des compétences qui les préparent à des possibilités d'emploi dans leurs collectivités.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats publics-privés et la mise en commun de pratiques exemplaires, ainsi qu'appuyer la réalisation d'initiatives du secteur privé qui permettent aux jeunes des collectivités nordiques éloignées de prendre conscience du lien entre le développement des compétences et le travail (p. ex. formation pratique, programmes de mentorat, stages, programmes d'enseignement coopératif, formation professionnelle à l'interne, etc.).

CONCLUSION

Les vastes étendues du Nord canadien recèlent de riches possibilités pour le développement du secteur des ressources naturelles et pour l'avenir de l'économie canadienne. Le Comité reconnaît l'importance du développement des compétences et de l'intégration au marché du travail dans les collectivités nordiques éloignées. D'ailleurs, un des problèmes parmi les plus importants rapportés par de nombreux témoins est l'écart entre les compétences que possèdent les travailleurs et les besoins des employeurs. Une stratégie de développement de la main-d'œuvre dans les collectivités nordiques éloignées doit essentiellement miser sur des programmes d'information sur les carrières, de développement des compétences ciblées et de formation ponctuelle, ainsi que de meilleurs programmes d'enseignement pour les enfants et les jeunes autochtones.

Une double démarche s'impose : les employeurs doivent mieux utiliser les sources possibles de recrutement et l'ensemble des intervenants doivent assurer la continuité,

Nous avons investi deux millions de dollars dans l'école secondaire virtuelle Crendenda afin de renforcer la formation en mathématiques et en sciences, surtout dans les écoles isolées. Nous nous intéressons aussi aux universités et collèges, grâce à des bourses, selon l'approche traditionnelle. Nous leur offrons aussi une formation interne de façon à faire des économies d'échelle. Nous cherchons enfin à tirer le meilleur parti possible du financement externe et interne, et entreprenons certaines de ses activités⁵².

Gary Merasty,
Cameco Corporation

Agnico-Eagle, le gouvernement du Nunavut et le Collège de l'Arctique du Nunavut ont formé un heureux partenariat qui a conduit à l'embauche de quelque 70 personnes à la mine Agnico-Eagle du lac Baker. General Electric Canada offre aux Autochtones des prix, des bourses d'études, des possibilités de mentorat et de stages, des programmes de préparation à l'emploi et d'acquisition des compétences essentielles, bref autant de possibilités qui débouchent sur des emplois au sein de l'entreprise.

D'autres entreprises, par exemple l'OPG, l'Association nucléaire canadienne ou encore Vale Canada Limited, travaillent en partenariat pour créer des initiatives qui soutiennent le développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées ou qui y contribuent directement. Toutes ont fait part au Comité d'exemples de réussite et de pratiques exemplaires.

En terminant, monsieur le président, je tiens à dire que la motivation est importante. Si on permet aux jeunes de faire le lien entre l'école et le travail et si on les laisse goûter à certains des avantages que procure le travail, on peut exercer une influence très forte sur leurs choix. Des jeunes peuvent alors percevoir l'employeur non pas tant comme une compagnie, mais comme un groupe de gens. Les stages et les programmes semblables donnent aux jeunes la possibilité de prendre connaissance sur place des possibilités de carrière et des avantages que procure l'éducation en plus, peut-être, de leur permettre de gagner un peu d'argent pendant qu'ils sont à l'école. Ces programmes peuvent donc les inciter à travailler et à réussir⁵³.

John Stewart,
Association nucléaire canadienne

Des témoins ont également fait mention de partenariats avec des femmes du Nunavut; les femmes désireuses de fonder une petite ou moyenne entreprise bénéficient d'une aide grâce à la mise en commun de pratiques exemplaires et à la création d'outils. Le représentant de Suncor a aussi expliqué au Comité que la SEF appuie une initiative dont le but est d'amener les femmes, notamment les femmes autochtones, à exercer un métier non traditionnel, par exemple dans le domaine de la construction. Au Women Building Futures Suncor Energy Training Centre (Women Building Futures), établi à Edmonton (premier de ce genre au Canada), les femmes apprennent la théorie, acquièrent une formation professionnelle et la préparation au marché du travail dont elles

52
53

Témoignages, réunion n° 17, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2011, 1620.
Témoignages, réunion n° 25, 1^{re} session, 41^e législature, 29 février 2012, 1535.

gouvernement fédéral a accordé 4 millions de dollars à l'Initiative Sibi, et la valeur totale du projet est de 8,5 millions de dollars⁴⁹.

Le partenariat le plus étroit que nous ayons réussi à mettre sur pied est celui de la Mattagamî Inférieure. Cette initiative, que nous appelons SIBI, a été lancée en mars 2010 avec les Premières nations Moose Cree, MoCreebec, la Nation Taykwa Tagamou et avec les Métis. Grâce au financement du fédéral et de la province, à l'aide de notre partenaire Kiewit et des syndicats des métiers de la construction, nous avons pu mettre en place une initiative de formation et d'emploi. Cela a donné le projet autochtone Mattagamî. Nous avons réservé des contrats d'une valeur de 250 millions de dollars aux Autochtones dans des domaines comme ceux des services de sécurité et de traitement. Nous avons inscrit 900 personnes des Premières nations dans notre base de données et les contrats que nous avons accordés nous ont permis d'en embaucher 100 à 200 pour travailler sur ce projet. Actuellement, 600 à 800 personnes travaillent en tout temps sur ce projet. En période de pointe, elles seront 1 200. C'est donc là un résultat important. Si nous avons pu l'obtenir, c'est grâce à la formation qui a été dispensée à ces personnes. Nous avons en effet un programme de préparation à l'emploi qui nous a permis d'évaluer les compétences des gens, de bien définir les possibilités d'acquisition des compétences essentielles exigées et de travailler avec les collectivités pour concrétiser notre projet⁵⁰.

Barb Keenan,
Ontario Power Generation

De nombreuses entreprises qui participent à de grands projets d'exploitation des ressources naturelles ont fait part au Comité de leurs pratiques exemplaires. Ainsi, Cameco Corporation investit dans des écoles virtuelles, des bourses d'études, de la formation à l'interne, et ainsi de suite. Un montant équivalant à un pour cent de la rémunération nette après impôt sert à financer des projets communautaires dans quatre domaines : la jeunesse, l'éducation et l'alphabétisation, la santé et le mieux-être, le développement communautaire⁵¹. Suncor Energy Inc. et la Suncor Energy Foundation (SEF) investissent, entre autres, dans des programmes d'éducation, de formation, de bourses d'études et de placement en milieu de travail pour les Autochtones, de même que dans le perfectionnement en leadership, le développement et les services communautaires, et des activités culturelles. Depuis sa création en 1998, la SEF a investi plus de 74 millions de dollars dans des collectivités au Canada.

49	Plan d'action économique du Canada, <i>Initiative d'emploi et de formation Sibi</i> .
50	<i>Témoignages</i> , réunion n° 24, 1 ^{re} session, 41 ^e législature, 27 février 2012, 1535.
51	Cameco, <i>Community Investment</i> .

Dans le cadre des activités que nous menons ces jours-ci dans le domaine de l'éducation, du développement social et du développement économique, nous constatons très souvent que ce sont les partenariats qui sont efficaces. Ce n'est pas seulement le ministère des Affaires autochtones qui peut répondre aux besoins des communautés rurales. Nous avons un rôle à jouer, mais c'est aussi le cas des provinces. Elles ont accès à des programmes et à des services et elles sont responsables de leur prestation. Les Premières nations ont un rôle à jouer en articulant leurs besoins et en trouvant des façons d'y répondre au sein des communautés et en accédant aux programmes. Enfin, le secteur privé a aussi un rôle à jouer en fournissant l'accès⁴⁵.

Sheilagh Murphy,
Affaires autochtones et Développement du Nord Canada

Premièrement, il est important de faire collaborer les multiples intervenants, soit le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, les partenaires des Premières nations, les collectivités et les gens de l'industrie, en vue de trouver des solutions efficaces. Nous estimons que ces discussions et ces investissements dans les solutions visant à renforcer les capacités au sein de la collectivité auront d'importantes retombées économiques et sociales à long terme⁴⁶.

Arlene Strom,
Suncor Energy Inc.

Il y a des programmes exemplaires qui montrent comment l'industrie minière a réussi à atteindre ses cibles liées à l'emploi. L'un des programmes est le Plan de formation multipartite, un programme de partenariat faisant intervenir les gouvernements, l'industrie, les établissements d'enseignement et les représentants des Premières nations et des Métis. Il est financé à 50 % par l'industrie, et 52 millions de dollars y ont été investis depuis sa création en 1993. C'est là un programme fructueux⁴⁷.

Pamela Schwann,
Saskatchewan Mining Association

De nombreux témoins ont mentionné que la SFCEA et le FCP, gérés par RHDCC, sont deux programmes fructueux qui facilitent la création de partenariats avec les communautés autochtones et le secteur privé. Maintes pratiques exemplaires qui ont donné d'heureux résultats pour les Autochtones ont été mentionnées. Par exemple, il a été question du succès de l'Initiative d'emploi et de formation Sibi. Par l'entremise des services Sibi, les membres des Premières nations Moose Cree, MoCreebec et de la Nation Taykwa Tagamou, ainsi que les Métis du bassin inférieur de la rivière Moose, peuvent se prévaloir de programmes de formation professionnelle⁴⁸. L'Initiative Sibi est financée en partie par le PCFA de RHDCC et en partie par OPG. Le

- 45 *Témoignages*, réunion n° 15, 1^{re} session, 41^e législature, 29 novembre 2011, 1655.
- 46 *Témoignages*, réunion n° 18, 1^{re} session, 41^e législature, 8 décembre 2011, 1535.
- 47 *Témoignages*, réunion n° 25, 1^{re} session, 41^e législature, 29 février 2012, 1550.
- 48 *Ontario Power Generation, Project News*, 19 août 2011.

Le projet d'Aurora fournira aux gens de la côte du Labrador une occasion extraordinaire d'occuper un emploi rémunérateur et à long terme, près de chez eux. Les fonds et l'aide que fournira le gouvernement pour la formation amélioreront les possibilités qui seront ainsi offertes aux gens. Les années qui précéderont le démarrage véritable du projet Michelin devraient donc être mises à profit pour permettre aux travailleurs potentiels de terminer leurs études secondaires de façon à avoir accès plus facilement à des possibilités de formation d'exploitant de haut niveau que le projet offrira⁴⁴.

John Stewart,
Association nucléaire canadienne

Dans le budget de 2012, le gouvernement a répondu à cette question en annonçant de nouvelles mesures visant à rationaliser les processus d'approbation et en imposant un délai strict pour l'examen des grands projets. Pour éviter tout doublage, le gouvernement fédéral adoptera le principe d'un « seul examen par projet » pour les évaluations environnementales. Il délèguera la responsabilité de l'examen de certains grands projets aux provinces seulement si elles ont adopté des normes semblables aux siennes. Un délai ferme de deux ans sera établi pour les examens prévus par la *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*, de 18 mois pour les projets relevant de la *Loi sur l'Office national de l'énergie*, et de 12 mois pour les évaluations courantes. Ces mesures tiennent compte des préoccupations exprimées par les témoins au cours de l'étude.

B. Pratiques exemplaires pour l'acquisition de compétences et de connaissances : partenariats publics-privés et initiatives du secteur privé

L'un des thèmes récurrents de l'étude est la nécessité d'offrir des programmes de développement des compétences en fonction des compétences recherchées par les employeurs dans les collectivités nordiques éloignées. Des témoins ont fait part au Comité de nombreux partenariats publics-privés qui sont fructueux et qui prévoient diverses initiatives de développement des compétences axées sur les besoins des employeurs et des résidents des collectivités en question. Ils ont également fait mention des gains d'efficacité résultant de ces partenariats et d'initiatives du secteur privé dans la prestation de programmes de développement des compétences.

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada envisage des options pour travailler avec les fournisseurs d'accès Internet, les entreprises, les gouvernements, les Peuples autochtones, les utilisateurs et les autres parties intéressées afin de mieux faciliter l'accessibilité, la fiabilité et la vitesse de large bande qui est disponible dans les endroits éloignés du Nord.

5. Processus de réglementation

Outre les questions déjà abordées, des témoins ont fait part de préoccupations au sujet du processus de réglementation applicable à l'approbation de nouveaux projets. Pour mieux apparier l'offre et la demande de main-d'œuvre, les employeurs doivent investir dans le développement des compétences au début de leurs projets. Par contre, si un projet est retardé à cause du processus de réglementation, l'employeur tardera probablement aussi à investir dans le développement des compétences.

L'investissement dans l'infrastructure réglementaire nous aiderait à accélérer bien des processus. Il y a beaucoup de chevauchement, en ce moment, ce qui cause beaucoup de perte de temps. Les problèmes de chevauchement entre les processus des gouvernements fédéral et provincial sont cause de pertes considérables de temps et d'argent. On peut aussi y attribuer la perte de redevances et d'occasions d'entrer plus rapidement en production, ce qui se traduirait par des avantages pour d'autres collectivités du Nord⁴³.

Gary Merasty,
Saskatchewan Mining Association

Un autre de nos membres, Aurora Energy Limited, travaille à un projet d'uranium de grande envergure au Labrador. Si les obstacles au niveau de la réglementation sont levés, Aurora prévoit recruter jusqu'à 700 travailleurs de la construction pour bâtir l'installation d'extraction et de concentration. Une fois le complexe construit, la compagnie devrait employer environ 400 travailleurs de façon continue. Beaucoup de ces emplois pourraient être occupés par des gens de la région, qui habitent dans des petites collectivités, très isolées, composées essentiellement d'Inuits, pour lesquels les taux d'emploi dans d'autres secteurs sont très faibles.

Le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché a pris fin le 31 mars 2012. Le Comité a appris que tous les projets entrepris dans le cadre de ce programme seront achevés à l'été 2012. Dans le budget de 2012, il est indiqué que ce programme a permis de fournir des services à large bande à plus de 210 000 foyers additionnels, dans des régions rurales et éloignées du Canada⁴¹.

Le budget de 2012 comporte un plan de déploiement de services sans-fils évolués et indique que le gouvernement tiendra « des enchères pour les bandes spectrales de 700 MHz et de 2 500 MHz⁴² ». Certaines mesures seront prises pour améliorer les services Internet sans fil dans les régions rurales du Canada. Le déploiement des services en milieu rural n'est pas une mince affaire. Les services Internet dans les petites collectivités nordiques éloignées ne profiteront probablement pas de ces enchères pour les bandes spectrales.

La notion de qualité des services Internet évolue sans cesse. Au début de 2011, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes a établi un nouvel objectif selon lequel tous les Canadiens devraient avoir accès à des services Internet offrant une vitesse de téléchargement d'au moins 5 Mbps d'ici 2015. Pour mettre cet objectif en perspective, disons que le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché avait un objectif d'au moins 1,5 Mbps.

La taille de certaines collectivités éloignées du Nord est si restreinte qu'elle justifie difficilement les gros investissements nécessaires pour la prestation de services sans-fils évolués. Les fournisseurs d'accès Internet n'ont pas les capacités financières requises pour créer une infrastructure à large bande plus solide dans ces collectivités.

Il n'existe pas de solution unique aux problèmes de connectivité dans les collectivités nordiques éloignées. Selon un représentant de General Electric Canada, la solution réside peut-être dans de meilleurs partenariats entre les entreprises, les fournisseurs, les producteurs, les gouvernements et d'autres intérêts. D'aucuns estiment qu'il faut continuer d'offrir des mesures incitatives aux fournisseurs d'accès Internet pour qu'ils continuent de développer l'infrastructure à large bande dans les collectivités nordiques éloignées durant les années à venir. La nouvelle technologie offre peut-être également un élément de réponse, par exemple le réseau de satellites classe transporteur récemment lancé, qui peut fournir des services Internet rapides et ininterrompus dans des régions très éloignées, de façon économique.

Le message transmis au Comité tout au long de son étude est clair. L'accès aux services à large bande est essentiel au développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées, et le gouvernement du Canada doit poursuivre ses efforts pour garantir cet accès.

41 Gouvernement du Canada, *Emplois, croissance et prospérité à long terme – Le plan d'action économique de 2012*, budget de 2012 déposé à la Chambre des communes par l'hon. James M. Flaherty, C.P., député et ministre des Finances, 29 mars 2012, p. 200.

42 *Ibid.*

services, faire des affaires, fournir des services de santé en ligne, communiquer de l'information et mettre en œuvre des programmes de développement des compétences à l'intention des résidents des collectivités nordiques éloignées et, tout particulièrement, pour doter les écoles dans les réserves d'outils d'apprentissage en ligne. Les employeurs craignent aussi de ne pouvoir offrir des possibilités d'apprentissage à distance sans l'accès fiable à Internet à haut débit.

La connectivité est un gros problème dans les écoles du Nord. Plus elles sont éloignées, plus ces collectivités ont du mal à recruter des professeurs qualifiés. Il est utile d'avoir accès à Internet et de pouvoir utiliser cette technologie pour donner des cours spécialisés comme les mathématiques et les sciences, deux matières qui sont rarement enseignées dans le Nord. Pour être admis dans les programmes d'apprentissage et dans pratiquement tout autre programme, il faut connaître les mathématiques et les sciences³⁸.

Gary Merasty,
Carneco Corporation

Des témoins ont également dit au Comité qu'il est difficile d'élargir les occasions d'affaires en ligne sans améliorer l'accès à Internet et à la connectivité à large bande. Les services Internet à large bande sont aussi très importants du point de vue social, car ils permettent aux résidents des collectivités nordiques éloignées de se relier au reste du monde.

Dans le budget de 2009, le gouvernement fédéral a alloué 225 millions de dollars sur trois ans à Industrie Canada pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie d'expansion des services à large bande. Le volet le plus important de cette stratégie est le programme Large bande Canada : Un milieu rural branché³⁹.

Le programme prévoit une contribution unique non remboursable pour financer les déploiements de services à large bande dans des endroits où il ne serait pas économiquement viable autrement pour le secteur privé de le faire par ses propres moyens. À l'issue du processus de soumissions concurrentielles du programme, un financement fédéral pouvant atteindre 50 % des coûts admissibles d'un projet peut être consenti aux bénéficiaires admissibles, entre autres des entreprises privées ou des consortiums d'entreprises, des organismes à but non lucratif ainsi que des entités provinciales ou territoriales qui aménagent ou exploitent des infrastructures de services à large bande. Les projets visant à offrir des services aux communautés des Premières nations peuvent recevoir un financement additionnel d'autres sources fédérales, le financement fédéral maximal pouvant alors s'élever à 100 % des coûts admissibles⁴⁰.

Janet DiFrancesco,
Ministère de l'Industrie

- 38 *Témoignages*, réunion n° 17, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2011, 1555.
- 39 *Industrie Canada, Large bande Canada : Un milieu rural branché.*
- 40 *Témoignages*, réunion n° 15, 1^{re} session, 41^e législature, 29 novembre 2011, 1550.

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre son appui aux programmes financés par le secteur privé qui offrent des stages et des formations en milieu de travail aux Peuples autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées, par exemple, par un crédit d'impôt ou une autre mesure.

4. Améliorer l'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées

De nombreux témoins se sont dits préoccupés par le manque d'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées et que les collectivités ont besoin de sources d'énergie abordables, fiables et efficaces; de moyens de transport économiques et adéquats; de sources d'eau propres et abondantes. Il faut aussi améliorer les conditions de vie générales dans les réserves et les collectivités autochtones.

De plus, d'autres facteurs nuisent au développement d'une infrastructure propice au développement de l'entreprise dans les communautés nordiques éloignées, dont l'eau propre, l'énergie et le transport.

La première entrave touche l'énergie. Nombre des nouveaux développements qui surviennent dans les petites collectivités nordiques se font dans des endroits qui ne sont pas reliés au réseau. La difficulté est de fournir une alimentation fiable en électricité à ces collectivités pour leur permettre d'abandonner le diesel qui s'avère très coûteux et très polluant.

L'autre domaine dans lequel nous avons relevé des entraves est celui de l'eau propre. Un grand nombre de collectivités estiment qu'elles ne disposent pas maintenant de ressources hydriques satisfaisantes, en particulier si elles veulent développer de nouveaux projets d'exploitation des ressources, dans le secteur forestier ou dans le secteur minier [...]

L'autre domaine qui a été évoqué est celui des transports, aussi bien pour se rendre dans une région que pour en sortir. Certaines de ces collectivités ne sont accessibles qu'en avion. Pour d'autres, on a le choix entre l'avion et d'autres moyens de transport. Certaines collectivités existent déjà alors que d'autres sont construites à partir de rien. Le coût du transport est un frein pour les gens qui veulent s'y rendre, et également pour ceux qui y résident et qui veulent en sortir [...]³⁷

Ross Hornby,
General Electric Canada

En ce qui concerne plus précisément le développement des compétences dans les collectivités nordiques éloignées, les témoins ont fait part au Comité d'un certain nombre de préoccupations concernant l'accès à la connectivité à large bande. Des témoins ont expliqué au Comité que l'accès fiable à Internet à haut débit est nécessaire pour offrir des

culture autochtone et animées par des étudiants des Premières nations qui se rendent dans les collectivités nordiques éloignées.

Ce qui est surprenant est que, pour l'un des programmes donnés dans le Grand Nord, alors que d'habitude vous ne savez jamais combien d'enfants vont y assister, ils étaient 50 le premier jour. Le lendemain, ils étaient 100, puis 150, et tous les anciens sont également venus par la suite. Dans leurs commentaires, les participants ont expliqué que ce qui les a attirés est qu'on y disait la même chose qu'eux sur les changements climatiques, la raison pour laquelle ils chassent deux mois plus tôt, etc. Ce genre de programme a des effets marqués et les réactions des enfants, qui veulent maintenant faire quelque chose dans le domaine des sciences et de la technologie, ont été particulièrement convaincantes³⁵.

Kim Warburton,
General Electric Canada.

De plus, le secteur minier emploie beaucoup d'Autochtones et plusieurs programmes ont eu du succès dans ce secteur, notamment le PCEA et le programme de Compétences essentielles à l'industrie minière qui est un programme de formation préalable à l'emploi qui s'adresse aux jeunes autochtones. Cameco Corporation est également une entreprise exemplaire qui investit dans la formation et l'acquisition d'expérience de travail pour les membres des collectivités autochtones.

Comme vous le savez tous, plusieurs sociétés minières emploient beaucoup d'Autochtones. En fait, le secteur minier est le principal employeur privé des Autochtones. Environ 7,5 p. 100 des travailleurs miniers au pays ont déclaré qu'ils étaient Autochtones dans le Recensement de 2006. D'après notre analyse, ils sont près de 10 p. 100 à l'heure actuelle, soit entre 17 000 et 20 000. Si je ne m'abuse, vous avez entendu les représentants de Cameco, cette semaine. Cette société minière donne un excellent exemple. Elle n'est pas la seule, mais elle fait un très bon travail pour attirer et fidéliser les Autochtones³⁶.

Ryan Montpeller,
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

En dernier lieu, plusieurs autres entreprises minières financent des programmes d'alphabétisation et de formation en milieu de travail afin que les employés acquièrent les compétences requises pour occuper un emploi. Les employés peuvent même obtenir un diplôme de formation générale et des cours sur l'équipement qu'ils utilisent dans leur travail. Le Comité a entendu que ces initiatives sont offertes dans les mines des Territoires du Nord-Ouest de Diavik et Ekati avec beaucoup de succès.

35
36

Témoignages, réunion n° 24, 1^{re} session, 41^e législature, 27 février 2012, 1615.
Témoignages, réunion n° 18, 1^{re} session, 41^e législature, 8 décembre 2011, 1640.

Par exemple, le Fonds pour les compétences et les partenariats de RHDCC a récemment investi 3,2 millions de dollars dans le projet *More Than a Silver Lining* de la Mine Training Society dans les Territoires du Nord-Ouest. Le projet aidera 225 Autochtones de cinq collectivités à suivre de la formation et à acquérir de l'expérience dans le secteur minier, en plus d'aider 70 d'entre eux à décrocher un emploi dans la mine³⁴.

Louis Beauséjour,
Ressources humaines et Développement des compétences

Le Comité a aussi entendu des témoins au sujet d'un autre programme intéressant, le *Northern Career Quest Partnership*. Selon un témoin, il s'agit du programme le plus important au Canada recevant des contributions de 33 millions de dollars. Il vise les programmes d'emploi et de formation pour les Premières nations et les Métis du nord de la Saskatchewan. Environ 3 000 membres des Premières nations et des Métis ont posé leur candidature pour obtenir 1 500 places en formation et 750 emplois offerts.

Les témoins ont aussi mentionné d'autres initiatives de développement des compétences et d'emploi qui ont du succès auprès des collectivités nordiques éloignées. Entre autres, un projet de deux véhicules récréatifs aménagés avec des ordinateurs fut instauré par l'Institut indien des technologies de la Saskatchewan avec Affaires autochtones et Développement du Nord Canada pour offrir directement aux Premières nations de la province un accès à des programmes disponibles sur internet, par exemple à des programmes présentant des possibilités de carrière.

De plus, le Comité a entendu que Mattagamî inférieure est un projet exemplaire de 2,6 milliards de dollars développé par OPG dans le nord de l'Ontario. Des stages en milieu de travail furent offerts par l'intermédiaire de ce projet permettant d'informer et de susciter l'intérêt des membres des communautés autochtones aux emplois disponibles, particulièrement dans le domaine des services de traitement, de l'arpentage et du travail sur les routes, et donnant confiance aux personnes qui ont été sans emploi pendant une longue période.

Le conseil sectoriel de l'électricité a mis en œuvre un programme triennal de participation de la main-d'œuvre autochtone élaboré en deux étapes: formation et recrutement, et sensibilisation aux carrières possibles dans le domaine de l'électricité. Des camps pour jeunes autochtones sont aussi offerts afin de les informer des différentes possibilités de carrières et de développer leurs champs d'intérêt en mathématiques et en sciences.

General Electric Canada a également apporté son appui à l'organisation Actua, qui a créé un programme pour les Premières nations en sciences et technologies, offert aux enfants âgés de 9 à 15 ans. Ce programme suscite la curiosité des enfants aux domaines des sciences et de la technologie. Les activités offertes sont également adaptées à la

en se trouvant des emplois intéressants et durables. Les signataires d'ententes autochtones conçoivent et exécutent des programmes et des services qui répondent aux besoins particuliers de leurs clients. Ces services aident les jeunes autochtones à faire une transition réussie de l'école au travail ou à retourner aux études, et financent également des programmes de garde d'enfants³¹.

Le conseil sectoriel de la construction a travaillé avec les signataires d'ententes de la stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones au cours des six dernières années pour forger des liens entre les collectivités autochtones et l'industrie de la construction. Les 80 signataires d'ententes SFCFA possèdent près de 400 points de service au Canada, constituent un lien direct avec les jeunes autochtones et fournissent de la formation et des services d'orientation — entre autres services — dans leurs collectivités³².

Rosemary Sparks,
Conseil sectoriel de la construction

Pour les années 2010 et 2011, une somme de 254,5 millions de dollars fut dépensée pour mettre en œuvre la SFCFA et a donc permis à : 49 000 clients de terminer un programme d'étude ou obtenir un service afin d'intégrer le marché du travail; 7 175 clients de faire un retour aux études; et à 14 324 clients de trouver un emploi. De plus, 8 500 places en garderie furent offertes dans plus de 450 collectivités inuites et des Premières nations au Canada, permettant aux parents de poursuivre des études et/ou de se trouver un emploi.

D'autre part, le programme Partenariats pour les compétences et l'emploi des Autochtones (PCEA) est une initiative nationale qui cible le développement des compétences et favorise la participation croissante des Autochtones aux principaux projets de développement économique grâce à la création de partenariats avec leurs communautés. Le Fonds pour les compétences et les partenariats — Autochtones (FCP), lancé en juillet 2010, offre un financement de 210 millions sur cinq ans pour des projets qui visent le développement des compétences et l'intégration des Premières nations, Inuits et Métis au marché du travail. Les projets qui sont financés doivent favoriser l'innovation, les partenariats et de nouvelles façons d'offrir la prestation de services³³. Le Comité a entendu que deux appels de propositions furent lancés dans le cadre du FCP et que 400 propositions furent reçues.

31	Ce paragraphe est tiré en partie du Secrétariat du Conseil du Trésor, <i>Rapports ministériels sur le rendement, Ressources humaines et Développement des compétences – Tableaux supplémentaires</i> .
32	<i>Témoignages</i> , réunion n° 16, 1 ^{re} session, 41 ^e législature, 1 ^{er} décembre 2011, 1645.
33	Secrétariat du Conseil du Trésor, <i>Rapports ministériels sur le rendement de 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences – Tableaux supplémentaires</i> .

autochtones à poursuivre des études postsecondaires et peut-être même une carrière avec l'entreprise.

Le Comité a entendu qu'il faudrait aussi créer des activités de sensibilisation aux carrières et offrir des formations ciblées qui permettent par la suite d'obtenir un emploi rapidement. Lorsque les formations sont offertes dans les collectivités mêmes, elles s'avèrent d'autant plus efficaces.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada continue de faciliter la création de partenariats entre les gouvernements, les industries, les institutions scolaires, et les collectivités autochtones dans les milieux nordiques éloignés afin de créer des programmes de développement des compétences innovateurs qui respectent la culture autochtone, présentent un intérêt pour les étudiants autochtones et les motivent à poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

Recommandation 8

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, en collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, les communautés autochtones et les établissements scolaires, continue d'appuyer la création de programmes de transition plus efficaces pour les étudiants des collectivités nordiques éloignées afin qu'ils puissent s'adapter plus facilement à leur nouveau milieu lorsqu'ils quittent leur réserve pour poursuivre leurs études secondaires et postsecondaires.

Initiatives et programmes de développement des compétences et d'emploi

RHDCC a introduit la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCCEA ou Stratégie) le 1^{er} avril 2010³⁰. Le but de la Stratégie est de permettre aux membres des Premières nations, Inuits et Métis de trouver de bons emplois sur le marché du travail canadien. La Stratégie appuie également le développement des compétences qui sont convoitées sur le marché du travail par l'établissement de partenariats avec le secteur privé, les provinces, les territoires et les groupes autochtones. Elle met aussi l'accent sur la responsabilisation et l'obtention de résultats.

Environ 80 organismes œuvrant sous la SFCCEA offrent des services qui soutiennent les clients autochtones locaux afin qu'ils participent à l'économie canadienne

Le Plan d'action économique de 2012 reconnaît l'importance d'obtenir la participation des membres des Premières nations à l'économie canadienne. À cette fin, on y propose d'investir dans le domaine de l'éducation en offrant des programmes d'alphabétisation pour les jeunes enfants autochtones; la construction et la rénovation des écoles dans les réserves; l'amélioration du Programme d'Aide au revenu pour les personnes qui habitent dans les réserves; la promotion des programmes de formation pour aider les personnes aptes à travailler à se trouver de l'emploi; le renouvellement de la Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain afin d'améliorer leurs perspectives économiques; et, la présentation d'un projet de loi sur l'éducation des Premières nations afin de mettre en place des systèmes d'éducation solides et financièrement responsables dans les réserves. Le financement annoncé est de 275 millions de dollars sur trois ans pour appuyer l'éducation des Premières nations et pour la construction et la rénovation des écoles dans les réserves. L'annonce de ce financement fut appréciée par certains groupes autochtones qui voient celui-ci comme étant un premier pas dans la bonne direction. Depuis plusieurs années, les représentants autochtones revendiquent qu'un montant d'au moins 500 millions de dollars s'avérerait nécessaire pour remédier aux problèmes en matière d'éducation des membres des Premières nations.

Toutefois, la question du financement ne constitue qu'un des problèmes à traiter. En effet, il y a aussi dans certains cas un manque d'intérêt à poursuivre des études secondaires ou postsecondaires. Quelques témoins ont suggéré que le gouvernement fédéral devrait, avant tout, essayer de remédier à ces lacunes en développant des stratégies permettant de susciter l'intérêt des jeunes à poursuivre leurs études. Il faut aussi sensibiliser les parents au fait qu'aller à l'école est une chose importante. Un témoin a mentionné qu'une des raisons qui explique le manque d'importance vouée à l'école demeure les mauvais souvenirs laissés par les pensionnats indiens. Le Comité a entendu qu'une des stratégies qui fut utilisée pour remédier à cet obstacle a été entreprise au Nunavut par l'intermédiaire d'une série de documents de politiques et de plans en matière d'éducation intitulée *Les premiers Canadiens, les Canadiens en premier*. Ce programme était destiné aux parents afin de leur permettre d'établir un lien avec les écoles et de les sensibiliser au fait qu'il est important d'y envoyer leurs enfants.

Les jeunes des communautés autochtones éprouvent aussi des difficultés lorsqu'ils doivent quitter leur famille et leur réserve pour poursuivre leurs études. Il arrive fréquemment que ce soit la première fois que ces jeunes quittent leur communauté. Le Comité a entendu qu'il pourrait être utile d'établir des programmes de transition qui permettraient à ces jeunes de passer quelques semaines en centre urbain ou dans la région où se trouve l'établissement scolaire avant le début de leurs études afin qu'ils s'adaptent et qu'ils s'adaptent plus facilement à leur nouveau milieu.

Les stages de travail représentent également des possibilités intéressantes d'intégration comme l'initiative d'Ontario Power Generation (OPG) qui a créé le prix d'excellence John Wesley Beaver permettant à un garçon et une fille d'une communauté autochtone de participer à un stage de travail. Le programme de mentorat permet aussi de former des employés et de les embaucher, parfois à un niveau de base, pour éventuellement occuper des postes de gestion ou de supervision. Ceux ou celles qui obtiennent des postes à l'OPG peuvent servir de modèle et motiver d'autres étudiants

l'élaboration d'options, notamment législatives, afin d'améliorer les résultats à l'école primaire et secondaire des enfants des Premières nations qui vivent dans des réserves. Le 8 février 2012, le rapport du Panel national *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* fut publié. Celui-ci comprend cinq recommandations relativement à l'éducation.

Recommandation 6

Le Comité recommande qu'Affaires autochtones et Développement du Nord Canada scrute le rapport *Cultiver l'esprit d'apprentissage chez les élèves des Premières Nations* et im plante les recommandations jugées prioritaires, tout en tenant compte du fait que le Canada traverse une période de contraintes budgétaires.

Affaires autochtones et Développement du Nord Canada est chargé du financement de l'éducation des Premières nations sur les réserves. Le financement est versé aux conseils de bande pour l'administration. Bien que les Premières nations soient tenues par le ministère d'offrir un programme équivalent à celui de la province où elles se situent – et par des enseignants approuvés par la province – elles reçoivent moins d'argent par élève que ce que les provinces versent pour les élèves dont elles sont directement responsables. Plusieurs témoins ont mentionné que cette iniquité dans le financement fait en sorte qu'il est difficile d'offrir une éducation adéquate aux enfants et aux jeunes des Premières nations.

D'autres facteurs influencent aussi le fait que les enfants et les jeunes des Premières nations ont de la difficulté à poursuivre leurs études comme la pauvreté, le manque de valorisation de l'école par les parents et, dans certains cas, le manque de places disponibles pour accueillir les élèves dans les écoles autochtones.

Les problèmes sont nombreux en ce qui concerne l'éducation de la maternelle à la 12^e année, mais je vous en citerai un : le financement des étudiants adultes.

Si vous vous rendez dans une classe de 10^e année d'une école autochtone du Nord en septembre, vous y verrez des élèves qui restent debout avec leurs livres parce qu'il n'y a pas suffisamment de sièges. C'est peut-être imputable à la pauvreté, mais on observe que le taux de décrochage est élevé au début et au milieu du secondaire. Au fond, nous ne répondons pas aux besoins de ces enfants, qui abandonnent les études en octobre. Ce décrochage a d'énormes conséquences négatives puisqu'il nous prive d'une main-d'œuvre mobile et disponible, car il faut terminer ses études secondaires pour pouvoir exercer un métier²⁹.

Gary Merasty,
Saskatchewan Mining Association

Le Comité a appris que plus de 400 000 jeunes autochtones seront en âge d'entrer sur le marché du travail en 2020. Cependant, les Peuples autochtones vivant dans les réserves doivent surmonter des obstacles très complexes afin de pouvoir participer aux programmes de développement et d'intégration à l'emploi.

Il est bien connu que la scolarité des Autochtones doit être améliorée pour hausser leur taux d'emploi. Le manque d'instruction et de formation d'une grande partie de la population des collectivités nordiques éloignées empêche leur participation à des programmes de développement des compétences et leur intégration sur le marché du travail. Pour un pays aussi développé que le Canada, le taux de décrochage scolaire des Autochtones au secondaire est beaucoup trop élevé.

Puisqu'un grand nombre de collectivités éloignées sont autochtones, le développement économique est freiné par l'incapacité du système d'éducation à faire en sorte que les jeunes autochtones obtiennent leur diplôme d'études secondaires et qu'ils aient la possibilité d'entreprendre des études postsecondaires ou une formation professionnelle. Comme vous le savez tous, le diplôme d'études secondaires ou son équivalent est en général le minimum demandé par les employeurs²⁷.

Susanna Cluff-Clyburne,
Chambre de commerce du Canada

En 2006, 34 % des Autochtones âgés de 25 à 64 ans n'avaient pas de diplômes d'études secondaires, comparativement à 15 % pour le reste de la population. Cet écart était encore plus marqué chez les Inuits et les Premières nations vivant dans les réserves. Parmi ceux-ci, environ la moitié des adultes n'avaient pas terminé leurs études secondaires. Le Comité a également entendu qu'au Nunavut, à peine 25 % des jeunes obtiennent leur diplôme d'études secondaires. Malgré cela, un nombre croissant d'Autochtones poursuivent et terminent leurs études postsecondaires. En effet, en 2006, 14 % avaient un certificat d'une école de métiers, 19 %, un diplôme d'études collégiales, et 8 %, un grade universitaire (comparativement à 6 % en 2001)²⁸.

De plus, le Comité a entendu des témoins qui ont soulevé le manque de connaissances de base en lecture, en écriture et en mathématiques chez les Peuples autochtones, ce qui nuit à l'apprentissage d'un métier. Même si l'entreprise privée souhaite former la main-d'œuvre dans les collectivités nordiques éloignées, le faible taux d'alphabétisation limite les possibilités de développement des compétences.

Afin de remédier au problème de l'éducation autochtone, le gouvernement du Canada a entrepris, entre autres, en collaboration avec l'Assemblée des Premières nations, la mise en place d'un Panel national sur l'éducation primaire et secondaire des Premières nations (Panel national). Ce processus de mobilisation avait pour but

27 *Témoignages*, réunion n° 16, 1^{re} session, 41^e législature, 1^{er} décembre 2011, 1530.

28 Statistique Canada, *Portrait de la scolarité au Canada, Recensement de 2006*, n° 97-560-X au catalogue, mars 2008, p. 10 et p. 20-24. À cause de changements méthodologiques, seuls les pourcentages de personnes ayant obtenu un grade universitaire peuvent être comparés entre 2001 et 2006.

Les chômeurs

Par le biais des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), qui visent la clientèle de l'assurance-emploi, le gouvernement fédéral verse 1,95 milliard de dollars par année aux provinces et territoires qui sont responsables d'élaborer et d'administrer des programmes de formation à l'échelle locale. Les ententes sur le marché du travail (EMT) visent les autres personnes sans emploi.

Dans le cadre des EMT, « chaque province et territoire doit effectuer une évaluation de l'impact et de l'efficacité de leur EMT d'ici mars 2013. Ces administrations peuvent choisir d'effectuer l'évaluation de façon indépendante ou de la mener conjointement avec le Canada²⁶ ». Les EDMT comprennent également des clauses portant sur l'imputabilité et l'échange d'information entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Les représentants de RHDCC ont affirmé aux membres du Comité que ce partage de responsabilités demeure le meilleur moyen de s'assurer que les programmes soient plus adaptés aux besoins particuliers rencontrés dans les différentes provinces et dans les territoires.

Les personnes handicapées

Il existe également des EMT concernant les personnes handicapées et un Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, destinés à accroître la participation des personnes handicapées au marché du travail.

Les travailleurs âgés

L'initiative ciblée pour les travailleurs âgés est un programme à frais partagés entre les provinces et territoires et le gouvernement fédéral, ayant pour but d'améliorer l'employabilité des personnes âgées de 55 à 64 ans et de leur permettre de se recycler, d'acquérir des compétences et de retourner sur le marché du travail. Le programme vise surtout les communautés de plus petite taille, où le taux de chômage est élevé et qui dépendent souvent d'un seul secteur d'activité important.

3. Améliorer les résultats scolaires et sur le marché du travail des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées

Éducation autochtone

Le nord du Canada, comme nous le savons, est le foyer de très grandes populations autochtones. Selon le Recensement de 2006, la proportion des Peuples autochtones était plus élevée dans les provinces et les territoires qui sont plus ruraux et nordiques : au Nunavut (85 %), dans les Territoires du Nord-Ouest (50 %), au Yukon (25 %), au Manitoba (15 %) et en Saskatchewan (15 %).

Recommandation 4

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada offre davantage d'information sur le marché du travail s'adressant aux élèves du secondaire des collectivités nordiques éloignées, comme l'information sur les perspectives d'emploi dans leurs régions et sur les avantages découlant de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et postsecondaires (par exemple, des études d'apprentis ou des études collégiales ou universitaires). Cette campagne de sensibilisation devrait utiliser non seulement les moyens traditionnels de sensibilisation, mais aussi des moyens plus novateurs pour atteindre la jeunesse, par exemple une tournée des écoles et des centres communautaires par des représentants de Service Canada ou du secteur privé ou une campagne d'information dans les médias locaux ou sociaux.

Les employés

Le problème du manque de compétences de base (écriture, lecture et mathématiques) a aussi été évoqué par certains témoins comme un obstacle au développement des compétences chez les adultes, car les employeurs se font plus hésitants à offrir de la formation à leurs employés si ceux-ci n'ont pas les compétences de base pour réussir et mettre à profit cette formation.

À l'aide du Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes, RHDC « travaille en partenariat pour offrir aux Canadiens des occasions d'acquérir les connaissances, les capacités de lecture et d'écriture, les aptitudes à l'apprentissage et les compétences essentielles dont ils ont besoin pour jouer pleinement leur rôle dans une économie et une société axées sur le savoir²⁵ ». Les dépenses prévues sont de 21,5 millions de dollars par année de 2011-2012 à 2013-2014. Évidemment, ces sommes ne sont pas toutes dépensées dans des collectivités nordiques éloignées.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue spécifiquement si le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes répond adéquatement aux besoins des collectivités nordiques éloignées et, s'il est jugé nécessaire, qu'il accroisse le financement dispensé dans ces régions par le biais de ce programme.

Les jeunes

Les élèves du secondaire vivant dans les collectivités nordiques éloignées doivent être davantage sensibilisés aux occasions d'emploi, notamment dans le secteur des ressources naturelles. Ils doivent également être bien au fait des avantages de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et d'études postsecondaires (p. ex. une formation collégiale ou universitaire, ou encore un programme d'apprenti menant à un métier spécialisé). L'IMT doit non seulement être disponible, mais aussi être convaincante et savoir rejoindre les jeunes.

D'après un rapport du Conseil canadien sur l'apprentissage, les élèves provenant de milieux ruraux avaient un taux de décrochage du secondaire beaucoup plus élevé que les élèves de milieux urbains (16,4 % contre 9,2 % en 2004-2005)²³. Les résultats à des tests internationaux comme ceux du Programme international de suivi des acquis de 2009 étaient plus faibles dans les milieux ruraux en mathématiques, en lecture et en sciences.

Les métiers spécialisés représentent une plus grande part de l'emploi dans les collectivités nordiques éloignées que dans les milieux urbains. Par exemple, en 2011, les métiers de la construction, les autres métiers et les professions propres au secteur primaire représentaient 6,7 % de l'emploi total à Toronto, mais 14,4 % de l'emploi total dans le nord-est de l'Ontario²⁴. L'importance de valoriser ce type de métiers dans les écoles secondaires auprès des jeunes vivant dans des collectivités nordiques éloignées, en particulier pour ceux qui éprouvent plus de difficultés scolaires et qui sont plus susceptibles de ne pas terminer leurs études secondaires, a été mentionnée par de nombreux témoins.

Le gouvernement fédéral offre certaines mesures incitatives à l'apprentissage de métiers spécialisés, comme la Subvention incitative aux apprentis d'une valeur de 1 000 \$ par année (2 000 \$ au total) et une déduction fiscale pour l'achat de certains outils. RHDCC est aussi responsable du Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, qui permet une meilleure mobilité interprovinciale pour les personnes qui réussissent l'examen dans l'un des 52 métiers spécialisés du programme.

Un autre ensemble de programmes s'adressant aux jeunes est la Stratégie emploi jeunesse, qui comprend le programme Emplois d'été Canada, qui permet aux jeunes d'acquérir une expérience de travail pendant l'été, et d'autres programmes qui visent à augmenter l'employabilité des jeunes.

23 Conseil canadien sur l'apprentissage, « L'écart éducatif entre les zones rurales et urbaines », *Carnet du savoir*, 1^{er} mars 2006.

24 Statistique Canada, *Enquête sur la population active, Tableau Cansim 282-0063*.

Au Nunavut, à titre d'exemple, où bon nombre de personnes ne connaissaient qu'un faible nombre des programmes offerts par RHDCC jusqu'à tout récemment, des agents de Service Canada se déplacent maintenant dans les régions rurales et éloignées afin de mieux faire connaître nos programmes sociaux et relatifs au marché du travail. À la suite de cette initiative de sensibilisation, menée de concert avec les aînés au sein des collectivités, la participation aux programmes offerts, comme Emplois d'été Canada, a augmenté considérablement, passant de trois demandes au commencement du programme à environ 50 demandes cette année²⁰.

Louis Beauséjour,
Ressources humaines et Développement des compétences Canada

Plusieurs témoins ont souligné que les programmes du gouvernement fédéral devraient être plus flexibles pour pouvoir s'adapter aux réalités des différentes collectivités nordiques éloignées. Les programmes doivent aussi être à l'écoute des besoins de l'industrie en termes de compétences.

Les raisons pour lesquelles les programmes d'éducation et de formation sont incapables de produire les résultats escomptés sont complexes. Le problème réside bien davantage dans le manque de concertation et de souplesse que dans le financement. Les programmes d'éducation et de formation correspondant aux objectifs provinciaux ou territoriaux — et, dans le cas des programmes autochtones, nationaux — peuvent ne pas disposer de la concertation ou de la souplesse nécessaire pour répondre aux besoins des résidents des collectivités éloignées et de leurs éventuels employeurs²¹.

Susanna Cluff-Clyburne,
Chambre de commerce du Canada

Recommandation 3

Le gouvernement du Canada doit s'assurer que dans les collectivités nordiques éloignées, les projets financés par ses programmes visant le développement des compétences répondent aux critères suivants : qu'ils soient élaborés sur la base d'un partenariat solide avec les intervenants locaux et autochtones, soit des représentants des communautés, du milieu de l'éducation ou de l'industrie; et qu'ils soient plus flexibles pour s'adapter aux réalités particulières de chaque communauté.

Certains des programmes de RHDCC touchant la formation et le développement des compétences ciblent des groupes particuliers²².

20	<i>Témoignages</i> , réunion n° 15, 1 ^{re} session, 41 ^e législature, 29 novembre 2011, 1535.
21	<i>Témoignages</i> , réunion n° 16, 1 ^{re} session, 41 ^e législature, 1 ^{er} décembre 2011, 1530.
22	Les programmes concernant le développement des compétences chez les Autochtones seront traités dans la section suivante.

communautaires, les employeurs et la main-d'œuvre locale. Ces partenariats permettent d'établir des liens plus étroits entre les programmes de développement des compétences et les postes à pourvoir dans les collectivités nordiques éloignées. Tout au long de son étude, le Comité a pris connaissance des nombreux partenariats fructueux, dont certains sont exposés dans la partie 3D du présent rapport.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada se joigne à l'industrie, aux gouvernements provinciaux et territoriaux et aux dirigeants autochtones, pour s'assurer que les programmes de développement des compétences répondent aux besoins des employeurs et des employés.

Il conviendrait également de revoir les programmes de développement des compétences offerts aux résidents des collectivités nordiques afin qu'ils tiennent compte des compétences recherchées par les employeurs, notamment dans le secteur des ressources naturelles, le plus important employeur dans les collectivités nordiques éloignées.

2. Accroître le développement des compétences et la formation

Des témoins ont rapporté que les institutions offrant de la formation sont moins nombreuses dans les collectivités nordiques éloignées. Ces institutions sont souvent situées dans la plus grande collectivité de la région et peuvent être éloignées des plus petites collectivités. Le Programme d'infrastructure du savoir a été créé de manière temporaire lors du Budget de 2009. Des représentants d'Industrie Canada ont expliqué aux membres du Comité que 52 des projets financés grâce à ce programme étaient situés dans des communautés de moins de 10 000 habitants, dont sept dans des communautés de moins de 1 000 habitants. Ces projets visaient notamment la construction de centres d'apprentissage communautaires dans des régions éloignées.

Recommandation 2

Le Comité recommande que le gouvernement du Canada évalue si le Programme d'infrastructure du savoir a permis de répondre adéquatement aux besoins en infrastructure liés aux institutions d'enseignement situées dans des collectivités nordiques éloignées, si ce programme devrait être reconduit et si de nouvelles sommes devraient y être allouées.

Il existe plusieurs moyens d'améliorer les compétences dans les collectivités nordiques éloignées. Un grand nombre de programmes de RHDCC touchent le développement des compétences. La connaissance de ces programmes doit être plus répandue. À cet égard, un représentant de RHDCC a parlé d'une initiative de Service Canada ayant permis de mieux faire connaître certains programmes.

réduire les effets de la réduction du financement. Nous allons continuer de cerner et de régler les problèmes de ressources humaines dans l'industrie minière¹⁸.

Ryan Montpelliér,
Conseil des ressources humaines de l'industrie minière

Bien des témoins ont indiqué que les équipes de ressources humaines qui prennent part aux grands projets de ressources naturelles doivent être proactives et amener les collectivités à participer rapidement aux projets afin d'avoir le temps nécessaire pour tirer parti du potentiel de la main-d'œuvre locale. Il faut renforcer le lien entre les besoins futurs des entreprises en matière de compétences spécialisées et les programmes de développement des compétences offerts aux personnes et aux chercheurs d'emploi dans les collectivités environnantes.

Il faut que la formation soit axée sur les domaines dans lesquels il y a des emplois. Nous allons devoir harmoniser notre système d'éducation à notre système de formation pour qu'il tienne compte des domaines dans lesquels nous prévoyons qu'il y aura des emplois. Si ces emplois ne sont pas là où nous les attendions, nous aurons au moins formé des gens à des domaines dans lesquels nous pensons, sur la base des déterminants de l'économie, qu'il devrait y en avoir à l'avenir¹⁹.

Kelly Lendsay,
Conseil des ressources humaines autochtones

Le Comité a également été informé des efforts que déploient les entreprises pour collaborer avec les collèges communautaires, les autres établissements d'apprentissage et les collectivités locales en vue d'offrir une formation ponctuelle vraiment orientée vers les besoins des employeurs. Essentiellement, la formation ponctuelle touche les programmes de développement des compétences qui sont élaborés pour combler certaines perspectives d'emploi.

Des programmes d'information sur les carrières, de développement des compétences ciblées et de formation ponctuelle sont des éléments essentiels de toute stratégie de développement de la main-d'œuvre qui vise à répondre aux besoins des employeurs et qui cherche à intégrer la population locale à la main-d'œuvre. Les témoins convenaient qu'une telle approche est une solution gagnante à tous points de vue. Les employeurs peuvent recruter non seulement une main-d'œuvre qualifiée, mais également une main-d'œuvre locale dont le taux de rétention est très élevé; les chômeurs locaux et les gens qui ne font pas partie de la main-d'œuvre peuvent acquérir les compétences dont ils ont besoin pour travailler et toucher un salaire décent.

La solution pour combler l'écart entre la demande et l'offre de travailleurs réside dans la création de solides partenariats entre tous les ordres de gouvernement, les dirigeants autochtones, les établissements d'apprentissage, les organismes

18 *Témoignages*, réunion n° 18, 1^{re} session, 41^e législature, 8 décembre 2011, 1635.
19 *Témoignages*, réunion n° 24, 1^{re} session, 41^e législature, 27 février 2012, 1650.

employeurs ont besoin. Le Comité croit que l'IMT deviendra de plus en plus importante au cours de la prochaine décennie et que le gouvernement du Canada devrait s'efforcer à continuer de fournir les produits et les services d'IMT les plus fiables qui soient aux collectivités nordiques éloignées et à les améliorer.

De plus, le Comité a été renseigné sur le rôle important que jouent les conseils sectoriels dans l'élaboration de l'IMT destinée à des industries en particulier, et sur l'utilité de l'IMT pour apparier la demande et l'offre de main-d'œuvre. Le Comité a reçu à cet effet le témoignage du Conseil sectoriel de la construction (CSC), organisme national qui est dirigé par l'industrie et qui effectue des recherches sur les moyens de créer une main-d'œuvre hautement qualifiée. Comme c'est le cas pour les autres conseils sectoriels, la priorité absolue du CSC est l'élaboration d'IMT pour le secteur qu'il représente.

Le Programme des conseils sectoriels de RHDCC « appuie les partenariats officiels d'entreprises et d'autres intervenants clés à l'échelle nationale qui traitent les enjeux liés à l'investissement dans les ressources humaines et au perfectionnement des compétences en milieu de travail dans un secteur économique donné¹⁵ ». Il s'agit d'un programme de contributions qui fournit des fonds pour la recherche orientée vers la demande et pour des projets proposés par les conseils sectoriels ainsi que par d'autres organismes dont le travail porte sur le développement des compétences. En 2010-2011, le gouvernement fédéral a versé des contributions d'une valeur totale de 22,4 millions de dollars dans le cadre de ce programme¹⁶.

Par suite de son examen stratégique global, le gouvernement du Canada a décidé d'apporter des modifications au financement du Programme des conseils sectoriels de RHDCC. « Ces changements toucheront tous les conseils sectoriels [...] quoique de façons différentes. À partir du 31 mars 2013, le financement 'de base' (c.-à-d. des dépenses qui ne sont pas reliées à un projet particulier) prendra fin¹⁷. » Des témoins ont fait état de l'incidence possible de ces compressions budgétaires sur les conseils sectoriels. Un témoin représentant le Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (RHIM) a expliqué au Comité que le Conseil s'adapterait aux compressions et continuerait de travailler à résoudre les problèmes de ressources humaines dans l'industrie minière.

Comme vous le savez sans doute, la ministre Diane Finley a annoncé cette année que des changements seraient apportés au Programme des conseils sectoriels et au financement de notre organisation. Même si ces changements auront une influence assez importante sur le Conseil des RHIM, nous examinons toutes les options pour

15 Secréariat du Conseil du Trésor, *Rapports ministériels sur le rendement 2010-2011, Ressources humaines et Développement des compétences Canada – Tableaux supplémentaires*, Tableau 11.

16 *Ibid.*

17 Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, *e-Newsletter*, 27 juillet 2011.

PARTIE 3 : RELEVÉ DES DÉFIS QUI SE PRÉSENTENT DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES SUR LE PLAN DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

A. Domaines d'action prioritaires

1. Resserrer le lien entre le développement des compétences et la demande de main-d'œuvre

Enfin, des témoins ont indiqué au Comité que même si le secteur privé contribue au développement des compétences, il faut informer davantage les résidents des collectivités nordiques au sujet des programmes sociaux et du marché du travail offerts par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). Certes, l'éducation relève de la compétence des provinces, mais RHDC y participe également en offrant divers programmes : programmes d'apprentissage, Stratégie emploi jeunesse, programmes destinés aux Autochtones, etc.¹³.

Les employeurs des collectivités nordiques éloignées ont signalé au Comité qu'il y a un écart entre les compétences nécessaires pour combler les emplois offerts dans leurs secteurs d'activité et les compétences de la main-d'œuvre locale. La grande majorité des témoins ont indiqué qu'il fallait réévaluer les programmes d'enseignement, de développement des compétences, de formation reliée aux métiers et de perfectionnement de la main-d'œuvre, d'une part, pour mieux les harmoniser aux besoins uniques des employeurs dans les collectivités nordiques éloignées et, d'autre part, pour leur allouer suffisamment de fonds.

Des témoins ont mentionné au Comité que pour faciliter l'acquisition de compétences propres aux éventuels emplois dans les collectivités nordiques, il fallait se concentrer davantage sur l'acquisition de compétences dont les résidents ont besoin, tout en faisant preuve d'une plus grande souplesse. D'autres modèles de formation s'imposent également, dont les cours en ligne et les programmes adaptés à la culture.

De nombreux témoins ont souligné l'importance de l'information sur le marché du travail (IMT) détaillée, précise et d'actualité. RHDC est le principal fournisseur de produits et de services d'IMT pour les chercheurs d'emploi, les employeurs et les établissements d'apprentissage. *Travailler au Canada*¹⁴ est le titre d'un site Web du gouvernement fédéral qui s'articule autour de l'IMT et qui offre des analyses détaillées des perspectives d'emploi par province et parfois par région à l'intérieur d'une même province. Des témoins ont indiqué que cette plateforme en ligne est particulièrement utile pour mieux apparier les compétences des chercheurs d'emploi et les compétences dont les

13 L'annexe A contient une liste des programmes fédéraux offerts par différents ministères, qui peuvent aider les Canadiens et les Autochtones à atteindre leurs objectifs en matière de développement des compétences et d'emploi.

14 Gouvernement du Canada, *Travailler au Canada*.

Tableau 1 – Statistiques choisies, Territoires

	Yukon	T.-N.-O.	Nunavut	Canada
Population totale	30 195	41 055	29 325	31 241 030
Autochtones	7 580	20 635	24 915	1 172 785
Adultes autochtones sans diplômes	41	55	69	44
d'études secondaires (%)				
Population autochtone ne faisant pas	30	35	41	37
partie de la population active (%)				
Âge moyen	38	31	23	39
Taux d'aide sociale (%)	3,6	4,3	29,2	5,2
Besoins de logement (%)	16,3	17,5	37,3	12,7
Taux de suicide (par 100 000 habitants)	19,4	25,7	80,9	11,3
Transferts par habitant	19 887 \$	21 940 \$	33 936 \$	N/A

Source : Tableau préparé par l'auteur à partir de données provenant de : Affaires autochtones et Développement du Nord Canada, *The Government's Role in Arctic Resource Development, Canada's North Beyond 2011*, du 11 au 13 octobre 2011, Edmonton (Alberta) [DISPONIBLE EN ANGLAIS SEULEMENT].

D'autres témoins ont indiqué que, dans les collectivités nordiques, la connectivité à large bande n'est pas assez rapide ni suffisamment fiable pour faire des affaires ou pour permettre l'accès à l'information et aux possibilités d'apprentissage en ligne. Un autre obstacle de taille mentionné par les employeurs du secteur des ressources naturelles est le nombre limité de personnes intéressées à recevoir une formation ou ayant reçu une formation reliée aux métiers spécialisés. Par exemple, des témoins ont affirmé au Comité que l'industrie minière a du mal à attirer des jeunes à cause des perceptions et des stéréotypes négatifs qui ont toujours cours au sujet des métiers spécialisés et de cette industrie.

Certains témoins ont dit au Comité que les compétences essentielles requises dans le marché du travail font parfois défaut à certains employés. Des témoins ont indiqué à cet effet que des employeurs ont de la difficulté à offrir une formation en cours d'emploi ou parrainée par eux dans les collectivités nordiques éloignées parce que nombre de résidents n'ont pas les connaissances de base pour acquérir cette formation. Comme nous le savons, les capacités de lecture et d'écriture, ainsi que les compétences essentielles, sont nécessaires à la productivité en milieu de travail. Or, beaucoup d'adultes en âge de travailler dans les collectivités nordiques éloignées ne savent ni lire, ni écrire ou compter, n'ont pas la capacité de résoudre des problèmes et ne possèdent pas d'autres compétences essentielles.

10	Ressources humaines et Développement des compétences Canada, <i>Système de projection des professions au Canada (SPPC)</i> , Scénario sectoriel 2011-2020.
11	Dans le présent rapport, le « développement des compétences » englobe tous les paliers d'éducation et de formation, ainsi que la formation acquise en établissement, dans un cadre informel ou en cours d'emploi.
12	Ces facteurs socioéconomiques peuvent être également présents dans d'autres collectivités nordiques éloignées, dans certaines provinces.

Le tableau 1 illustre certains facteurs socioéconomiques présents dans les territoires, qui empêchent certains jeunes d'entrevoir un avenir relictuant et de consacrer du temps à l'acquisition de compétences¹².

Des témoins ont fait part de certains obstacles que doivent surmonter les jeunes autochtones et les autres étudiants des collectivités nordiques éloignées qui veulent poursuivre des études secondaires et parfaire leurs compétences. Des témoins ont signalé, par exemple, le manque de fonds alloués à l'enseignement autochtone; la méconnaissance de la culture autochtone; l'absence de mesures de transition, du niveau secondaire au niveau postsecondaire, pour les personnes qui doivent s'éloigner de leur foyer pour poursuivre des études; une piètre préparation scolaire; le manque de confiance en soi et de motivation; l'absence de modèles; le manque d'information au sujet des programmes d'enseignement postsecondaire permettant d'acquérir les compétences exigées dans le marché du travail.

Plusieurs obstacles socioéconomiques empêchent les étudiants et les travailleurs des collectivités nordiques éloignées de développer leurs compétences. Le Comité a appris que la plupart des obstacles majeurs se trouvent dans les petites collectivités éloignées; elles se caractérisent par un taux de chômage élevé, un faible revenu individuel, un niveau de pauvreté élevé et de graves lacunes sur le plan de l'infrastructure. Or, si ces obstacles sont surmontés et les compétences recherchées sont acquises, les offres d'emploi ne tardent pas à survenir. Des témoins ont expliqué au Comité que les employeurs gagnent à recruter des travailleurs locaux, car les résidents des collectivités nordiques et les Autochtones font preuve de loyauté, de vaillance et de dévouement.

Les résidents des collectivités nordiques éloignées, en particulier les jeunes, doivent acquérir des compétences grâce à des études plus poussées, à une formation reliée aux métiers ou encore à une formation offerte par l'employeur s'ils veulent avoir les compétences afin de tirer avantage des possibilités d'emploi dans le secteur croissant des ressources naturelles de même qu'au sein des autres entreprises qui se créent dans le sillon de l'explosion de ce secteur¹¹. Cela n'est pas sans difficulté.

PARTIE 2 : OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES

un rythme annuel de 1,1 % (comme la moyenne canadienne). Le secteur manufacturier devrait quant à lui connaître une hausse annuelle de l'emploi de 0,5 %¹⁰.

En Saskatchewan, il faudra pourvoir environ 18 000 nouveaux emplois liés à l'industrie minière. D'ici 2028, nous nous attendons à des investissements de 43 milliards de dollars; ce montant a été révisé à près de 50 milliards de dollars récemment. Il y a une forte demande dans un certain nombre d'emplois liés à l'industrie minière, dont la majeure partie sont des métiers. Bien entendu, il y en aura aussi pour les services administratifs et professionnels.

Gary Merasty,
Cameco Corporation

Le Conseil sectoriel de la construction (CSC) a mentionné au Comité que les investissements dans les grands projets miniers et d'ingénierie dans les collectivités nordiques éloignées constituent le moteur des nouveaux investissements dans le domaine de la construction, lesquels pourraient s'élever à près de 200 milliards de dollars au cours de la prochaine décennie. Le CSC s'attend à une augmentation de 102 000 emplois entre 2011 et 2019. Parallèlement à la croissance de l'emploi, non moins de 217 000 travailleurs prendront leur retraite pendant cette période.

Ontario Power Generation (OPG) prévoit également des difficultés sur le plan de la main-d'œuvre, car 30 % des employés seront admissibles à la retraite d'ici 2012. Des centaines de nouveaux employés qualifiés seront nécessaires pour combler ce vide.

En ce qui concerne l'industrie des sables bitumineux, le Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole indique que la croissance de cette industrie stimule la demande de main-d'œuvre, mais que le bassin de travailleurs qualifiés est fort limité. Qui plus est, en raison de l'attrition d'effectifs en raison de l'âge et de la concurrence des autres industries qui veulent recruter des travailleurs, il est prévu que l'industrie se heurtera à d'autres pénuries de main-d'œuvre et de compétences dans les années qui viennent. Dans l'industrie des sables bitumineux, l'effectif devrait croître de 73 % d'ici 2021⁷. Selon l'Association canadienne des producteurs pétroliers, les nouveaux investissements dans l'industrie des sables bitumineux entraîneront une augmentation du nombre d'emplois, lequel s'établira à 905 000 en 2035, en hausse par rapport aux 75 000 emplois dénombrés en 2010⁸. Quant au secteur du gaz naturel, le nombre d'emplois devrait passer de 172 000 en 2010 à 317 000 en 2035⁹.

Dans l'ensemble, au Canada, entre 2011 et 2020, l'emploi devrait croître à un taux annuel de 1,1 %. Cependant, certains secteurs d'activité connaîtront une croissance de l'emploi plus forte, comme l'extraction minière (2,9 %), l'extraction de pétrole et de gaz (2,2 %) et la construction (1,4 %). L'emploi dans le secteur des services devrait croître à

- 6 *Témoignages*, réunion n° 17, 1^{re} session, 41^e législature, 6 décembre 2011, 1530.
- 7 Conseil canadien des ressources humaines de l'industrie du pétrole, *The Decade Ahead: Oil Sands Labour Market Outlook to 2021*, printemps 2012.
- 8 Association canadienne des producteurs pétroliers, *The Facts on: Oil Sands*, *Upstream Dialogue*, octobre 2011.
- 9 Association canadienne des producteurs pétroliers, *The Facts on: Natural Gas*, *Upstream Dialogue*, septembre 2011.

Le Comité a entendu des représentants des secteurs minier, gazier, forestier et de l'énergie, de même que d'autres employeurs canadiens importants, qui feront face à de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences au cours des années à venir.

Selon la Chambre de commerce du Canada, « l'extraction combinée des industries minière, pétrolière et gazière a contribué pour 54 milliards de dollars au PIB du Canada en 2010 [...] l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ont contribué pour environ 27 milliards de dollars [...] au cours de la même année³ ».

Ces cinq dernières années, le secteur des minéraux et des métaux a représenté, en moyenne, environ 5 % du PIB du Canada. Le Canada se classe au premier rang mondial pour la production de potasse et d'uranium, et parmi les cinq premiers producteurs de nickel, de cobalt, de concentré de titane, d'aluminium, magnésium et des métaux du groupe du platine, de gypse, d'amiante, de cadmium, de zinc, de sel, de molybdène et de diamants⁴.

Le secteur minier comptait 320 300 travailleurs en 2011, soit 2,1 % de l'emploi total, qui étaient répartis comme suit : extraction minière — 56 700; fabrication de produits minéraux non métalliques — 49 400; première transformation des métaux — 61 800; production de métaux ouvrés — 152 400⁵.

Les employeurs du secteur minier sont aux prises avec de graves pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Si ce problème persiste, il pourrait compromettre l'expansion du secteur au cours des deux prochaines décennies. Des témoins ont affirmé au Comité que 40 % des travailleurs du secteur sont âgés de plus de 50 ans et que le tiers d'entre eux seront admissibles à la retraite au cours des quatre prochaines années. Selon un scénario de croissance très modéré, le secteur minier devra recruter 115 000 nouveaux travailleurs au cours des dix prochaines années, mais vu les nouveaux projets miniers, le nombre de recrues nécessaires pourrait facilement atteindre 150 000. L'Association nucléaire canadienne a indiqué au Comité que AREVA Canada, premier producteur d'uranium dans le monde, prévoit que son effectif augmentera de 60 % au cours des trois prochaines années et s'attend à ce que la moitié des nouvelles recrues soient des Autochtones.

3	Chambre de commerce du Canada, <i>Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada</i> , 19 septembre 2011, p. 10.
4	Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, <i>Faits et chiffres sur l'industrie minière</i> .
5	Statistique Canada, <i>Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail</i> , Tableau CANSIM 281-0024.

PARTIE 1 : COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES — LE SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES EN EXPANSION ET LE BESOIN D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE

Les vastes étendues du Nord canadien recèlent de riches possibilités pour le développement du secteur des ressources naturelles et pour l'avenir de l'économie canadienne. Le Comité a appris qu'en raison du vieillissement de la population et des nombreux départs à la retraite prévus au cours des prochaines décennies, le secteur des ressources naturelles et d'autres secteurs feront face à de plus en plus de pénuries de main-d'œuvre et de compétences. De nombreux postes seront offerts, mais il pourrait être plus difficile de les combler. Une grande partie de la main-d'œuvre dans le nord du Canada n'a pas les compétences nécessaires pour occuper ces postes. La majorité des témoins qui se sont présentés devant le Comité estimaient qu'il fallait en faire davantage pour promouvoir le développement économique et pour améliorer les compétences des résidents des collectivités nordiques éloignées ; il y va de la compétitivité du Canada sur la scène internationale et de la croissance économique du pays dans le secteur des ressources naturelles.

Le Nord canadien abrite d'importantes populations d'Autochtones. Les Autochtones des collectivités nordiques éloignées sont appelés à contribuer de manière non négligeable au développement du potentiel économique de leurs propres collectivités, en combattant les pénuries de main-d'œuvre et de compétences. En fait, une grande partie des ressources naturelles du Canada n'a pas encore été exploitée dans les collectivités nordiques éloignées; la population d'Autochtones qui y vit et qui croît rapidement pourrait contribuer à l'exploitation des ressources naturelles abondantes.

Le secteur des ressources naturelles a déjà commencé à tirer parti de l'immense potentiel du Nord canadien en réalisant de grands projets dans les collectivités nordiques éloignées. On ne saurait sous-estimer l'importance de ce secteur pour l'économie du Canada.

La demande de main-d'œuvre liée à l'exploitation des sables bitumineux de l'Alberta est bien documentée. Une augmentation de l'activité minière en Saskatchewan se traduira par une demande considérable pour des travailleurs de la construction au cours des prochaines années. Au Manitoba, il y a des projets d'aménagement hydroélectrique de plusieurs milliards de dollars tandis que dans le nord de l'Ontario, il y a les projets miniers du Cercle de feu, qui créeront tous des possibilités d'emploi. À Terre-Neuve-et-Labrador, le projet hydroélectrique du Bas-Churchill et les projets miniers proposés provoqueront vraisemblablement une demande qui dépassera la capacité de la main-d'œuvre locale disponible².

Rosemary Sparks,
Conseil sectoriel de la construction

B. Points à considérer

1. Définition des collectivités rurales éloignées

Pour les besoins de l'étude, le Comité a retenu la même définition des collectivités rurales éloignées que celle qui a été utilisée dans le rapport de la Chambre du commerce du Canada qui porte sur les défis et les opportunités dans ces collectivités. Selon cette définition, les collectivités rurales éloignées ont une ou plusieurs des caractéristiques suivantes : l'accès limité aux moyens de transport (voies routières ou aériennes et chemins de fer); l'accès limité à une plaque tournante commerciale ou de services; des infrastructures restreintes (absence d'aqueducs, emplacement hors réseau ainsi qu'absence d'accès Internet à large bande, de soins de santé, de services d'éducation, de bibliothèques et d'autres établissements); la présence d'un seul employeur principal. Le Comité a également décidé de se concentrer sur les collectivités rurales éloignées qui sont établies dans le Nord (ci-après appelées les collectivités nordiques éloignées).

2. Secteurs de compétence

L'exécution des programmes d'éducation, le développement des compétences et la formation axée sur le marché du travail au Canada sont principalement du ressort des provinces et des territoires. Le gouvernement fédéral est cependant responsable de l'éducation et du bien-être des Premières Nations qui vivent dans les réserves. Le gouvernement fédéral accorde une aide financière principalement au moyen d'ententes bilatérales conclues avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et avec les collectivités autochtones; il verse également des subventions et des contributions à des organismes des secteurs privé et communautaire pour des projets de formation axée sur le marché du travail.

3. Description du rapport

La partie 1 du rapport donne un bref aperçu du développement économique dans les collectivités nordiques éloignées et des pénuries de main-d'œuvre et de compétences prévues. La partie 2 décrit les obstacles au développement des compétences dans ces collectivités. La partie 3 expose les moyens qui pourraient être pris pour aplanir ces obstacles. La partie 3A porte sur cinq domaines d'action prioritaires : l'écart entre l'offre et la demande de compétences; la nécessité de voir au développement des compétences et d'offrir une formation reliée aux métiers; la nécessité d'améliorer les résultats, au niveau scolaire et sur le marché du travail; des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées; l'importance de l'accès à la connectivité à large bande; le processus de réglementation. Enfin, la partie 3B décrit bon nombre de pratiques exemplaires portées à l'attention du Comité.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

INTRODUCTION

A. Étude

Le 22 novembre 2011, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après le Comité) a convenu de mener une étude sur le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées.

L'étude du Comité s'inspire d'un rapport de la Chambre de commerce du Canada qui s'intitule *Argumentation économique en faveur de l'investissement dans les collectivités éloignées du Canada*, publié le 19 septembre 2011¹. La Chambre de commerce du Canada soutient que, dans les collectivités rurales éloignées, la réalisation de grands projets dans le secteur des ressources naturelles et dans d'autres secteurs, ainsi que leur réussite sur le plan économique, reposent non seulement sur l'existence d'une infrastructure adéquate, mais également sur la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée.

Au cours de la 1^{re} session de la 41^e législature, le Comité a tenu six réunions sur ce sujet; il a reçu des témoignages et des mémoires de représentants des ministères fédéraux directement impliqués dans ces enjeux, d'entreprises, de conseils sectoriels, d'organismes offrant des programmes d'alphabétisation, d'éducation et de formation, d'Autochtones, de fonctionnaires municipaux et de représentants d'entreprises qui supervisent d'importants projets dans le secteur des ressources naturelles dans les régions rurales éloignées du Canada.

Les membres du Comité aimeraient transmettre leur appréciation et leurs remerciements aux personnes qui leur ont présenté un témoignage et aux organismes qui leur ont fait parvenir un mémoire aux fins de l'étude. Ces personnes et ces organismes ont fourni une précieuse contribution, et le Comité espère que vos points de vue sont bien représentés dans le présent rapport.

B. Pratiques exemplaires pour l'acquisition de compétences et de connaissances : partenariats publics-privés et initiatives du secteur privé	27
CONCLUSION	31
LISTE DES RECOMMANDATIONS	33
ANNEXE A : PROGRAMMES DES DIFFÉRENTS MINISTÈRES FÉDÉRAUX — RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA	37
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS	45
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES	49
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	51
OPINION COMPLÉMENTAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE DU CANADA	53

TABLE DES MATIÈRES

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES	1
INTRODUCTION	1
A. Étude	1
B. Points à considérer	2
1. Définition des collectivités rurales éloignées	2
2. Secteurs de compétence	2
3. Description du rapport	2
PARTIE 1 : COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES — LE SECTEUR DES RESSOURCES NATURELLES EN EXPANSION ET LE BESOIN D'UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE	3
PARTIE 2 : OBSTACLES AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES	6
PARTIE 3 : RELEVÉER LES DÉFIS QUI SE PRÉSENTENT DANS LES COLLECTIVITÉS NORDIQUES ÉLOIGNÉES SUR LE PLAN DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	8
A. Domaines d'action prioritaires	8
1. Resserrer le lien entre le développement des compétences et la demande de main-d'œuvre	8
2. Accroître le développement des compétences et la formation	11
Les jeunes	13
Les employés	14
Les chômeurs	15
Les personnes handicapées	15
Les travailleurs âgés	15
3. Améliorer les résultats scolaires et sur le marché du travail des Autochtones vivant dans les collectivités nordiques éloignées	15
Education autochtone	15
Initiatives et programmes de développement des compétences et d'emploi	19
4. Améliorer l'infrastructure dans les collectivités nordiques éloignées	23
5. Processus de réglementation	26

LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

a l'honneur de présenter son

SIXIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié le développement des compétences dans les collectivités rurales éloignées en période de restrictions budgétaires et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Evelyn Lukyniuk

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires
Chantal Collin, analyste
Sandra Gruescu, analyste
André Léonard, analyste

COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES HUMAINES, DES COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES

PRÉSIDENT

Ed Komarnicki

VICE-PRÉSIDENTS

Rodger Cuzner

Chris Charlton

MEMBRES

Marjolaine Boutin-Sweet

Kellie Leitch

Brad Butt

Colin Mayes

Ryan Cleary

Phil McColeman

Joe Daniel

Devinder Shory

François Lapointe

AUTRES DÉPUTÉS AYANT PARTICIPÉ

Jean Crowder

Claude Patry

Carol Hughes

Manon Perreault

**DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS
LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN
PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES**

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki, député

JUIN 2012

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à :

Les Éditions et Services de dépôt Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943
Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757

publications@lpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à
l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

41^e LÉGISLATURE, PREMIÈRE SESSION

JUIN 2012

Ed Komarnicki, député

Le président

Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS
LES COLLECTIVITÉS RURALES ÉLOIGNÉES EN
PÉRIODE DE RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA



